



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en  
institución educativa pública, provincia de Trujillo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Marron Solano, Anggie Alessandra ([orcid.org/0000-0001-9697-2741](https://orcid.org/0000-0001-9697-2741))

**ASESORES:**

Dr. Castro Velazquez, Martin Felipe ([orcid.org/0000-0002-9106-5349](https://orcid.org/0000-0002-9106-5349))

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina ([orcid.org/0000-0001-7809-4711](https://orcid.org/0000-0001-7809-4711))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Publicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de las brechas y carencias en la educación entodos sus  
niveles

TRUJILLO - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta investigación está dedicada a mis amados y estimados padres, quienes fueron mi fortaleza y mi motivación para alcanzar este logro en todo momento, además, que siempre cuento con su apoyo en diferentes aspectos de mi vida, para lograr las metas en mi desarrollo profesional y personal; asimismo, se lo dedico a mis hermanos, quienes me incentivaron a continuar en mis momentos de debilidad.

## **Agradecimiento**

A la institución donde laboro la cual me inspiro al tema de mi trabajo de investigación, a la universidad por brindar un adecuado y excelente calidad de enseñanza.

A la Escuela Posgrado de la UCV y a los docentes que compartieron conmigo a lo largo de mi formación profesional, además por transmitirme sus conocimientos, experiencias y dedicación, muchas gracias.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MARTIN FELIPE CASTRO VELASQUEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en institución educativa pública, provincia de Trujillo, 2023", cuyo autor es MARRON SOLANO ANGGIE ALESSANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MARTIN FELIPE CASTRO VELASQUEZ <b>DNI:</b> 17833078 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9106-5349	Firmado electrónicamente por: MCASTROVE el 31- 07-2023 22:37:47

Código documento Trilce: TRI - 0623069



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MARRON SOLANO ANGGIE ALESSANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en institución educativa pública, provincia de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANGGIE ALESSANDRA MARRON SOLANO DNI: 48515407 ORCID: 0000-0001-9697-2741	Firmado electrónicamente por: AMARRON el 27-07- 2023 10:15:19

Código documento Trilce: TRI - 0623071

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores .....	v
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Gráficos .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método Análisis de Datos.....	18
3.7 Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS .....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable Gestión pública administrativa y sus dimensiones.....	20
<b>Tabla 2:</b> Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral y sus dimensiones. ....	21
<b>Tabla 3:</b> Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para una muestra .....	22
<b>Tabla 4:</b> Prueba de Rho de Spearman y regresión logística entre las variables...23	
<b>Tabla 5:</b> Hipótesis específica 1 .....	24
<b>Tabla 6:</b> Hipótesis específica 2 .....	25
<b>Tabla 7:</b> Hipótesis específica 3 .....	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Esquema de investigación correlacional.....	14
---	----



## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación realizado fue analizar la relación entre la gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en una institución de Trujillo, 2023, para ello se utilizó el enfoque cuantitativo de nivel correlacional causal, cuyo diseño fue no experimental, además se utilizó el corte transversal. Fueron 44 profesores de la institución educativa la población de estudio y la encuesta se aplicó como procedimiento de recolección de datos, se recogió los datos del cuestionario de tipo Likert que midió la gestión pública administrativa y el desempeño laboral; teniéndose como resultado que con  $r=0.879$  y una significación menor al 5%, pudo concluir que existe una relación altamente significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión pública administrativa, docentes, desempeño laboral, nivel.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to analyze the relationship between public administrative management and teachers' work performance in an institution in Trujillo, 2023, using a quantitative approach at a causal correlational level, with a non-experimental design and a cross-sectional approach. The study population was 44 teachers of the educational institution and the survey was applied as a data collection procedure, the data was collected from the Likert-type questionnaire that measured administrative public management and work performance; having as a result that with  $r=0.879$  and a significance of less than 5%, it could be concluded that there is a highly significant relationship between public management and work performance.

**Keywords:** Administrative management, teachers, job performance, level.

## I. INTRODUCCIÓN

En el proceso de modernización estatal a nivel mundial en el sector educativo se aprecia según Davos (2021) menciona que lo presentado por el Foro Económico Mundial, indicó que Singapur, Suiza, Finlandia y Qatar lograron posicionarse en los primeros puestos de todos los países en la lista de calidad y gestión educativa, siendo este último país el más representativo en el territorio árabe (lo cual no fue sorprendente dado que el desarrollo económico de un país conlleva que este ponga énfasis en el desarrollo educativo para conseguir una economía estable en base a su potencial humano).

En ese contexto claro, el proceso de modernización en la gestión pública administrativa tuvo su base en sistemas institucionales y mecanismos administrativos complejos que tiene la capacidad de mover recursos materiales, humanos, financieros y demás con la intención de brindar servicios educativos de alta calidad, lo cual fue la intención de todos los países, pero que no todos los países lo han logrado. (Rodríguez, 2017).

Asimismo, podemos referir que la gestión administrativa no se aplicó de manera uniforme a todas las escuelas, dado que cada lugar tiene una gestión con características propias (en términos financieros, materiales y humanos); sin embargo, para llegar a un nivel de calidad óptimo, la gestión administrativa debe contener 4 ejes (planificar, organizar, dirigir y controlar), y a través de estos ayudar a la cooperación pedagógica, coordinación y orden necesarios para mejorar la eficacia de enseñanza de los docentes de las escuelas de manera directa tanto dentro del salón de clases como de manera transversal en todas las áreas o procesos de la gestión de las organizaciones formativas (Rodríguez, 2017).

A nivel internacional, respecto a la eficacia educativa muchos países toman en cuenta y participan en las evaluaciones con el intención de calcular el nivel de aprendizaje que tienen los estudiantes, y a través de ellos establecen la utilidad del método de enseñanza y el adecuado desempeño docente, una de las evaluaciones utilizadas para recoger esos datos es a través de la prueba Pisa,

la cual se realiza a estudiantes de 15 años, por lo general cada 3 años, y en el 2018, China salió a la cabeza en dos importantes materias matemáticas y lenguaje venciendo a Singapur, que en el 2015 logró el primer lugar y subiendo tres niveles (del 4to al 1er lugar). En ese mismo examen Chile, tuvo uno de los mejores puestos a nivel de Sudamérica quien ocupó el 43avo lugar. (Minedu, 2018).

Pese a lo acotado anteriormente, la Organización Internacional del Trabajo - (OIT) - en países de Latino América y África buscaban contribuir a los objetivos educativos con estrategias pedagógicas, y apoyar a los docentes para promover la utilización de mejores manejos a través de la gestión administrativa y lograr una enseñanza de eficacia, dado que enormes cantidades de estudiantes no reportan niveles aceptables de comprensión lectora y matemáticas lo cual afecta el desarrollo (Moya y Nagamine, 2020). Por tanto, la gestión administrativa fue considerado un punto importante a mejorar para llenar los vacíos en cuanto a la enseñanza y orientación de las I.E. (Pacheco y Granados, 2018).

Perú, tampoco fue uno de los más beneficiados en la Prueba PISA del 2018, dado que de 77 países participantes logró el puesto 64, resultados similares que, en el 2015, pero con mejores resultados en comprensión lectora, pero no tan favorables en matemáticas; sin embargo, esos resultados no serían los esperados dado que año a año se designa un presupuesto a educación que del año 1990 a la fecha ha ido aumentando. (Minedu, 2018).

Ello desde que en la Ley 28044 con Resolución Suprema N° 45 - 2012 EF, denominada Reglamento de la Ley General de Educación, Lima, (06/07/2003) se estableció que la educación era obligatoria para primaria y secundaria para los alumnos menores de edad , transformando la educación en un derecho, pero a la vez en una obligación que debía tener condiciones óptimas, además de altos niveles, donde cuya responsabilidad de gestión administrativa era del director de la I.E, sin embargo en la realidad según Benites y Castillo (2018) la imposibilidad de lograr un nivel pedagógico era responsabilidad de la deficiente

gestión administrativa, que perjudicaba entre otras cosas el desempeño laboral, lo cual queda en manifiesto en la evaluación de directores en el período 2018 organizado por el Ministerio de Educación -(ME)-, en el cual 26% de los directores salieron desaprobados, de los cuales el 61% fue por monitoreo y control de los docentes, lo cual también demuestra que la planificación de los directores estuvo ausente o fue deficiente y su capacidad de dirección.

A nivel local, un colegio público de Trujillo, presentaba problemas en el desempeño de sus funciones y los trabajadores formativos (profesores) señalaron que era porque no garantizaban proteger sus necesidades laborales o se negaban a ser invitados a participar en algunas decisiones importantes a nivel pedagógico o administrativo, que se inmiscuían directamente en su trabajo, y esto generaba mucha falta de capacitación y documentación entre la dirección, poca planificación y organización. de gestión, Molinari (2019) muestra que, a través de la organización, los empleados realizan sus actividades en el contexto del cual forman parte, lo que afecta de manera directa o indirectamente su desempeño y el contexto en el que la misma organización puede afectar sus actividades, es decir, si las hubiere.

En tal sentido, la pregunta del problema del trabajo investigativo fue ¿En qué medida la relación en la modernización de la gestión pública administrativa logra un mejor desempeño laboral docente en Institución educativa de Trujillo, 2023?

La necesidad de una investigación tuvo una justificación teórica ya que proporcionó información adicional y contexto para futuras investigaciones. Práctica en la que se ayudó a conocer la eficacia educativa y su relación con la acción de planificar, organizar, dirigir y controlar. Metodológica ya que permitió que otros trabajos comparen y analicen si el método de investigación aplicada sirve o no a su investigación. Y social debido a que se basó que la educación forma parte de un derecho fundamental y debe brindarse con calidad.

De esta manera, el objetivo general (OG) de la investigación fue; establecer en qué medida se relacionaba la gestión pública administrativa con el desempeño laboral docente en una institución educativa de Trujillo, 2023. Se tuvo en cuenta que los objetivos están referidos a los que se busca realizar durante el trabajo investigativo, lo que se quiere lograr en todo el proceso, desde la búsqueda de información bibliográficas hasta la parte de las encuestas. El objetivo general está relacionado a lo que se busca lograr en toda la investigación (de manera amplia), mientras que los objetivos específicos se relacionan a lo que se busca lograr de manera detallada (Alvares, 2018).

Es por ello que se tuvo como objetivos específicos lo siguientes: - Primer objetivo (OE1): Establecer en qué medida se relaciona la Gestión pública administrativa con el desempeño laboral docente en su dimensión nivel de compromiso en una institución educativa pública, Provincia de Trujillo, 2023. – Segundo objetivo (OE2): Establecer en qué medida se relaciona la gestión pública Administrativa con el desempeño laboral docente en su dimensión la resolución de problemas en una institución educativa, Provincia de Trujillo, 2023. – Tercer objetivo (OE3): Establecer en qué medida se relaciona la gestión pública administrativa con el desempeño laboral docente en su dimensión nivel de iniciativa en una institución educativa pública, provincia de Trujillo, 2023.

La investigación plateó sus hipótesis, que se refiere a los posibles resultados que se pueden conseguir, se predice que lo tras la investigación se puede llegar a verificar, siendo la hipótesis general (HG), que la gestión pública administrativa se relacionó significativamente con el desempeño laboral docente en institución educativa, Provincia de Trujillo, 2023. Siendo las hipótesis específicas lo que pudo predecir, pero de manera detallada o concreta (Alvares, 2018). En esta investigación se tuvieron tres hipótesis específicas: - La primera hipótesis específicas (H1) que la gestión pública administrativa se relacionó significativamente con la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral docente en institución educativa de La Libertad, 2023. - La segunda hipótesis específica (H2) indicó que la gestión Pública administrativa se relacionó significativamente con la resolución de problemas del desempeño laboral docente en institución educativa, provincia de Trujillo, 2023. - La tercera hipótesis

especifica (H3) indicó que la gestión Pública administrativa se relacionó significativamente con la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral docente en una institución educativa, Provincia de Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos investigativos respecto a las variables de desempeño laboral y gestión pública administrativa, han brindado mayor información para sustentar los resultados del presente trabajo de investigación, puesto que, para ello se seleccionó diferentes trabajos investigativos que contenían las dos variables y empezaremos por el ámbito nacional:

Por ejemplo, Salas (2022) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables de gestión pública administrativa y las variables de desempeño profesional de los docentes en las escuelas secundarias andinas. La encuesta de 2022 utilizó dos encuestas estructuradas de 37 participantes, con un diseño fundacional, cuantitativo, a priori, transversal, descriptivo y relacional. Como resultado, el 51,35% de los docentes opina que la gestión administrativa es buena, y el 72,97% de los docentes opina que su formación es buena. Finalmente, concluyeron que el nivel de confianza del 95% ( $p=0,018$ ) fue inferior a 0,05, lo que indica que el control administrativo se relacionó significativamente con el desempeño docente.

Ramos (2022) de la Ciudad de Lima realizó un estudio con el objetivo de establecer una relación significativa entre la administración pública y el desempeño laboral en la I.E. de Comas, 2021 aplicó un diseño no experimental, correlación descriptiva transversal, enfoque cuantitativo, método de derivación de hipótesis, realizó una prueba de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach mediante el método de encuesta a 70 docentes, y que el resultado fue que el coeficiente fueron 0,91 y 0,87 para las variables gestión y su conclusión fue que gestión administrativa y desempeño docente, respectivamente, existió una asociación significativa entre las variables.

Curitima (2019) tuvo como objetivo aclarar la relación entre la administración y el desempeño laboral de los administradores de escuelas primarias en el distrito de Yurimaguas en 2019. Esta es una correlación de tipo descriptiva, la muestra estuvo conformada por 21 escuelas públicas del estado de Yurimaguas y se basó en antecedentes, en su mayoría de carácter cuantitativo y procedimientos estadísticos. Como resultado, si existe una asociación consistente entre el control de gestión y el desempeño laboral, podemos concluir que una mejor gestión contribuyó a un



mejor desempeño y aprendizaje. La principal conclusión del estudio fue que es necesario fortalecer los procesos de gobernanza escolar, identificar colaboradores y fomentar la participación para garantizar un mejor desempeño de los docentes y líderes escolares.

A nivel local Quiroz & Vega (2020), tuvo como objetivo el desempeño docente y las relaciones del personal administrativo. De tipo descriptivo básica, cuantitativo, aplicando un cuestionario a 40 docentes, prueba de correlación, con  $r$  de Spearman = 0,567, y su resultado fue una similitud moderada, a nivel de significancia con  $p$  igual  $p$  igual a 0,000.  $p < 0.05$ , mientras que la conclusión indicó que entre la gestión administrativa y el desempeño docente existió una correlación estadísticamente significativa, en una institución de educación superior No. 80822 del distrito de La Esperanza-Trujillo.

En el ámbito internacional Manzano (2019) inició un trabajo investigativo en el Ecuador y su propósito de indagar fue establecer la correspondencia entre el sentido de compromiso de los profesores y el compromiso organizacional y empleó 65 encuestas, su método de estudio fue analítico cuyo resultado fue un compromiso con la norma en la organización pública provocado por un sentimiento de obligación de permanecer; y se concluyó que en las escuelas privadas los docentes muestran un alto grado de compromiso emocional.

Soto (2021) realizó un trabajo investigativo en Colombia cuyo propósito fue analizar la existencia de la relación entre el enfoque de gestión y las características personales y profesionales del docente de las I.E. en Antioquia, El estudio fue cuantitativo, descriptivo y especulativo, y se realizó con la asistencia de 242 gestores educativos de instituciones educativas. Los resultados muestran que las prácticas docentes en cada aspecto de la gestión siguen siendo de naturaleza funcional y estructural, y concluyen que los profesores con menos experiencia tendieron hacia la gestión funcionalista, y que los formadores con posgrado y con mayor de diez años de experiencia fueron más propensos a expresar críticas.

Owan & Agunwa (2019) informaron en la revista *Humanities, Social Sciences and Literature* sobre un estudio destinado a establecer vínculos entre el liderazgo administrativo de los directores de escuela y la educación en el estado de Calabar. Usando programas estadísticos, encontraron que las habilidades de comunicación, liderazgo y gestión de los líderes escolares estaban estrechamente relacionadas

con las prácticas profesionales de los educadores. Además, concluimos que las habilidades de supervisión, liderazgo y comunicación de los líderes escolares tienen efectos descriptivos y diversos en la práctica profesional docente ( $p < 0,05$ ;  $F = 26,764$ ).

Ordóñez et al. (2021), en un estudio dirigido a analizar la gestión administrativa del departamento de administración académica de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador y obtiene como resultado que la gestión pública administrativa cuenta con 67,59 % de nivel de confianza. Concluyendo que en algunas áreas de las instituciones existen debilidades en la gestión pública administrativa.

Y Arias (2022) en Argentina, con el objetivo de diseñar una estrategia de liderazgo que sirvan como insumos para mejorar la gestión pública administrativa y los resultados de aprendizaje en la escuela "El Crucero de Sahagún Córdoba". Con un enfoque cualitativo y tipo investigación acción; se entrevistaron a docentes de la institución y personal administrativo; los resultados mostraron fortalezas en liderazgo docente, adquisición de reclutamiento de personal, software, y trabajo en equipo y concluyeron que existen fortalezas en materia de liderazgo y trabajo en equipo entre los docentes, esto contribuye a su desempeño profesional.

Para comprender mejor el estudio, también se analizaron dos variables, comenzando con la gestión pública administrativa y terminando con el desempeño laboral. Para la teoría de la primera variable, denominada "gestión gerencial", se cita a Amador (2010) y es citada por Tacuche (2018). Dirigida a organizar, planificar, controlar y dirigir, esta teoría enfatiza el trabajo de los directores o gerentes y los responsables de las instituciones u organizaciones. Sin embargo, en un análisis detallado de la teoría de la gestión administrativa mencionada por Bento (2007) y Gaitán (2021), Fayol demostró que para que la gestión administrativa sea rentable, debe existir un buen gerente que no solo dirija las acciones de los subordinados, sino que también los controle y promueva la organización de cada grupo y el respeto a sus funciones. Lo mencionable de esta teoría es que siempre ponen al eje de las acciones de gestión al líder o también conocido como director, quien tiene diferentes obligaciones que se agrupan en 1) planificar, lo cual es la parte inicial para realizar una acción o actividad, posterior a ello viene 2) organizar, 3) dirigir y finalmente uno control; tanto lo primero como lo último son los ejes más importantes de todo el sistema de gestión.

De entrada, pudimos destacar que la planificación es el primer aspecto, estaba directamente relacionado con la toma de decisiones( planificar es establecer los pasos a seguir para concretar una acción, misión u objetivo, es decir se puede planificar a corto o mediano plazo), ya que la fijación de la finalidad y el alto rendimiento requirió de análisis y selección para elegir las mejores opciones, en otras palabras, para iniciar con la planificación primero es necesario determinar hacerlo, estructurar o armar cada acción a realizar, pero esto no puede ser de manera aleatoria sino direccionada con los planes y objetivos que contemplen y la misión y visión. MarchiSotti, Domingos y Almeida (2019). Según Noriega (2018), planificar era establecer lo que se hará en el futuro, estableciéndose también recursos y plazos; esta es la parte fundamental para lograr un objetivo dado que de ello depende la proyección a futuro que pueden tener los directivos, permitiéndole dirigir y administrar mejor sus asuntos y ejercer el control sobre los mismos. (Panamá, 2022). La planificación era una parte del proceso de gestión que tiene como razón de ser el logro de los metas o visión intrainstitucional, a través de establecer las acciones a realizar de acuerdo con las metas a corto, mediano y largo plazo; para ello, que la visión este acorde con las estrategias y programas establecidos es muy necesario, esa estructuración es la clave pero considerar la que es una planificación adecuado o no; considerando a la visión como una organización quiere lograr a largo plazo (Romero, 2020) y la misión como el propósito fundamental, explica por qué existe la organización y qué hace para lograr su visión. (Romanos, 2020). Y finalmente Calderón (2020) indica que también es necesario el documento de gestión que organiza y detalla el proceso educativo. Es decir que la planificación se da de lo general a lo particular, la misión guía las metas, las metas a los objetivos, y los objetivos a las acciones, y todo ello debe estar relacionado, planificándose tanto para las cosas generales como para las específicas.

Segundo, es el organizar, entendiéndose como la determinación de las funciones de cada miembro de la institución y la jerarquía en la institución; se debió establecer un sistema de gestión organizacional para lograr las visión y misión general y los fines y objetivos planteados en la fase de planificación y gestión (Naveda, 2020). También estuvo ligada con el desempeño docente, toma de decisiones y la

estructura organizacional. (Vásquez, 2018), esta parte también es importante dado que como lo indica el autor el cada integrante del grupo tiene una labor que cumplir dentro de la acción, objetivo o meta que realizar, por ello es importante que conozcan sus funciones y para ello es esencial que previamente se conozca que actividades se establecerán para lograr la acción u objetivo. Además, Gil (2020) que la planificación a través de la toma de decisiones era la clave para guiar la organización, dado que estableciéndose las acciones a realizar de manera concordada con la visión y misión seguiría lo segundo que es la designación de funciones para cada una de esas acciones y a través de la identificación, el análisis, la priorización de problemas, el desarrollo de alternativas y la evaluación y selección de la solución más viable para una aplicación determinada. Y la estructura organizacional, también conocida como estructura organizacional. De hecho, ayudó a desarrollar e implementar procedimientos estándar que optimizan todas las entradas, procesos, productos, resultados e impactos. Logre sus objetivos comerciales de manera eficiente y efectiva. Se basa en la asignación precisa de recursos personalizados (Yeung y Lodge, 2019). Para abordar un sistema contable eficiente y transparente, una estructura institucional bien construida debió basarse en la investigación del contexto económico y social de un país, con supuestos y perfiles habilitantes para detectar errores, es importante resaltar. puede proporcionar. Convertirse en. eso es todo. o Salida del marco legal. Con la confianza que brindan las políticas anticorrupción, también es importante tener acceso a la información financiera de los altos mandos encargadas de administrar los recursos económicos y humanos estatales. La corrupción ha dado lugar a muchos casos de malversación de fondos públicos en los países de Sudamérica. Recursos, su asignación de los mismos y otras cuestiones. (Roa et al., 2021).

En tercer lugar, según Damas (2017), Por el lado de la gestión, (entendiéndose a la gestión como el grupo de actividades ejecutadas por el líder o equipo directivo o director para lograr una meta o fin, de forma coordinado y participativa) afirmo que el equipo de trabajo es un ente importante para lograr los objetivos a largo o mediano plazo pero que la clave del éxito de la misma está relacionada con el líder o personal directivo, dado que es el quien se encarga de dirigir o en palabras más detalladas guiar las acciones de su equipo de trabajo para que se realicen de manera concatenadas las acciones que realiza su equipo. Este equipo necesita

elaborar una estrategia y/o plan para lograr la tarea. Por lo tanto, esta política se aplica a todos en su organización, es decir, todos deben conocer la estrategia, aplicar la estrategia, y depende de la dirección del grupo que se logra todo ello. La definición de liderazgo utiliza estrategias que requieren algún tipo de control estructural para administrar instituciones (ello implica que se debe conocer y evaluar las capacidades, aptitudes y actitudes de cada miembro del equipo para que de ese modo se le asignen tareas adecuadas para realizar, complementar o se les capacite) en un equipo de trabajo la toma de disposiciones y el control de las personas son esenciales. (Pintag & Shontei, 2020). La dirección es lo que de por sí tiene como función principal un director, pero lo importante de ello, es que tiene que ser complementada con los otros ejes para que pueda realizarse adecuadamente, es decir para poder guiar adecuadamente a un grupo, previamente es necesario planear y luego organizar y para conocer cómo va la labor es necesario supervisar. En cuarto lugar, el aspecto de control es la capacidad de garantizar el logro de las metas y planes establecidos durante la etapa de planificación. Técnicamente, control significa monitorear, evaluar y verificar los resultados y procesos antes y después de un proceso u operación. Como último paso formal en el proceso de gestión, el control se centra en la acción, por lo que los resultados obtenidos en las etapas anteriores son los resultados deseados. (Pérez-Carballo, 2016); es decir, después desde la planificación empieza el control, dado que no solo se supervisa las acciones que se realizan y que estas sean las adecuadas para lograr el objetivo, sino que el personal asignado lo realice conforme a la guía del líder; se debe tomar en cuenta que el control se realiza de por el mismo líder o director o por otro personal asignado para esa función (sin embargo, este último tiene que coordinar con el director e informar al respecto). El control es un punto esencial en la gobernanza, debido a que incluso si una institución tiene un gran plan, una estructura organizada adecuada y una gestión eficaz, el director general no podrá controlar el ambiente realista de la organización si no tiene un componente establecido para asegurar y verificar si los hechos son consistentes con los objetivos. (Cabrera, 2017), se menciona ello porque por más que exista los demás ejes de la gestión si no se tienen el control de las mismas o no se aplica el eje del control no se puede verificar que las acciones para cumplir o llegar a una meta se han realizado de acuerdo a lo planificado y por el personal asignado, con ello no se

puede verificar la capacidad de guía de la parte directiva ni evaluar las principales falencias en general.

Respecto a la teoría de variables de desempeño laboral, (Chiavenato, 2020) enfatiza que el desempeño son las acciones y comportamientos que los trabajadores observan para alcanzar las metas organizacionales. Esto se refiere a que el buen desempeño laboral es la principal fortaleza de la organización.

Además, Chiavenath (Chiavenath, 2020) sostiene que el desempeño laboral es la “eficacia” de un empleado en la empresa y es muy importante que esta persona haga un trabajo excelente, tenga identidad y esté satisfecho con el trabajo, al tiempo que enfatiza la teoría de que es necesario.”54). Los autores entienden el desempeño laboral como la capacidad de realizar las tareas asignadas de manera rápida, eficiente y precisa, generando así satisfacción laboral tanto dentro de la empresa como entre los empleados. El desempeño es como se realiza un trabajo o labor, si este se realiza con calidad, tiempo adecuado y con la menor cantidad de recursos, se podría considerar un buen desempeño, caso contrario se consideraría un desempeño bajo.

Sin embargo, Acosta (2018) define el desempeño laboral como una medida de la capacidad de un empleado para realizar un trabajo, y esta evaluación es individual y se basa en los esfuerzos de cada individuo. Así, (Robbins & Judge, 2013) y (Acosta, 2018) unen el concepto de desempeño al conceptualizarlo en términos de las habilidades que los empleados deben poseer para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Para el autor, el desempeño esta realizado con la capacidad para realizar cada acción, pero también está relacionado con la experiencia en la elaboración de la misma. Desempeñarse en una labor u ocupación es realizar una labor u ocupación; esta se puede realizar de forma adecuada o inadecuada dependiendo los diferentes factores como es la iniciativa, capacidad de resolución y compromiso con la labor.

El grado de compromiso es la contribución fundamental para lograr los objetivos de la institución en un corto plazo de tiempo con el mínimo esfuerzo y costo (el compromiso va más allá de solo tiempo esta también relacionado con los recursos a utilizarse para ello con la organización y trabajo en equipo). Esto se debe a que los empleados están motivados para trabajar más duro y mantenerse enfocados. También muestra que cuanto más tiempo trabajas, más experiencia y habilidades

acumulas. Por otro lado, Agrupación (2020) puede señalar que ayudar a ser más productivo. Un punto a tomar en cuenta es la parte de estar enfocado, estar comprometido significa a grandes rasgos que se sienten parte del equipo y con ello disfrutan lo que realizan, es decir al ser parte del equipo se concentran más en hacer las cosas para lograr las metas propuestas. Este punto es esencial porque a través del compromiso la persona se sienta con la necesidad, intención y ganas de cumplir con lo prometido.

El aspecto de resolución de problemas, Ávila y Vivar (2021) presentaron un conjunto de procesos de resolución de disputas. a) Preparación: Crear un ambiente favorable para la interacción y el diálogo entre las dos partes) Comprensión: Es la capacidad del mediador para escuchar, mantener la comunicación entre las partes y comprender las causas que originaron la controversia, el desarrollo de la misma y las causas que originaron. c) Propuesta: Identificar diferentes soluciones que ambas partes necesitan. d) Acuerdo: El acuerdo entre las partes debe ser claro y conciso. e) Evaluación: Determinará si el acuerdo se ejecuta y si constituye la base para el intercambio de información. Por otro lado, Álvarez y Narvárez (2020) mencionan muchas alternativas, y Bautista (2021) también utiliza un tercero neutral en un entorno comercial para Fried y Schnittmann (2020) para garantizar la disponibilidad del servicio. Cito un posible programa. Empresas, clientes y equipos utilizan técnicas específicas como negociación, mediación, conciliación y arbitraje para resolver disputas. Es un método de resolución pacífica en el que la comunicación favorece la comprensión del conflicto. Resolver es solucionar, El nivel de iniciativa le dice a Frese y Fay: (citado de Ayre 2018) es un comportamiento laboral en el que los trabajadores están activamente empoderados para hacer su trabajo en lugar de depender de la guía de otros. Agregó que iniciativa es la capacidad de proponer, desarrollar o visualizar proyectos propios. Esta es una característica importante para esta posición, ya que nos permite predecir eventos y generar ideas innovadoras.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El autor Carrasco (2017), no dice que el tipo de investigación que se va a realizar es aplicado. Se distingue debido a llevar consigo propósitos prácticos, aquellos que son definidos de inmediato, es decir se debe investigar para poder, transformar, producir o modificar y actuar en los cambios de un determinado sector. De acuerdo al CONCYTEC (2017), La investigación es cuantitativo esto debido a que se va a recopilar y analizar los datos numéricos, hipotético deductivo es aquel modelo para poder describir el método científico, esta investigación es correlacional puesto que se va a analizar la relación que presentan ambas variables presentadas.

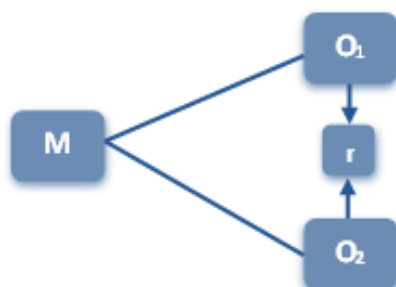
##### 3.1.2. Diseño de investigación

Para Gómez (2020), es un estudio no experimental, transversal, descriptivo y correlativo porque analiza e investiga después de ocurrido el evento, y es un estudio transversal porque se exploran variables de estudio a lo largo del tiempo. Es de tipo descriptivo, porque los datos se recogen a medida que evoluciona la situación para su posterior análisis de variables. Los estudios de correlación son un tipo de técnica de investigación no empírica en la que los especialistas en la investigación miden dos variables. Comprender y estimar las relaciones estadísticas entre ellos sin la influencia de valores atípicos.

**Esquema:**

#### Gráfico 1

*Esquema de investigación correlacional*



*Ilustración 1: Esquema de investigación correlacional*



**El esquema, Estrada (2019) se lee de la siguiente manera:**

M = muestra: Profesores de una institución educativa pública.

O1 = 1ra. Variable: Gestión pública administrativa. (variable independiente)

O2 = 2da. Variable: Desempeño laboral. (variable dependiente)

r = Indica la relación entre las dos variables (coeficiente de correlación).

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión Pública Administrativa**

##### **Definición conceptual**

Este es un proceso sistemático y continuo e incluye varias actividades promocionales tales como: Habilidad para planificar, organizar, administrar y controlar recursos y lograr metas y objetivos (Chiavenato, 2020a).

##### **Definición operativa**

Las variables de gestión están definidas por los procesos de planificación, organización, dirección y control que llevan a cabo los miembros de una organización.

**Indicadores:** Misión y Visión Institucional, Estrategia, Programa, Desempeño, Toma de Decisiones, Estructura, Comunicación, Liderazgo, Motivación, Seguimiento, Objetivos, Acción Correctiva.

**Escala:** Es ordinal

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

##### **Definición conceptual**

Son el resultado combinado de todas las actividades y responsabilidades laborales, para que se lleven a cabo con la mayor eficiencia posible en la organización (Robbins & Coulter, 2013, p 403).

**Definición Operacional:** El desempeño incluye los siguientes aspectos: nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa.

**Métricas:** Responsabilidad, Registro ético, Establecer metas, Brindar soluciones, Involucrar a los padres, Trabajar en equipo, Mostrar iniciativa, Capacitarse regularmente, Liderar el espíritu de equipo.

**Escala:** Es ordinal

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Esta es una colección de personas y cosas que le gustaría conocer como parte de su trabajo investigativo. Los elementos (sujetos, cosas, programas, sistemas, eventos, bases de datos) son globales, finitos e infinitos, Ojeda (2020). Las poblaciones se caracterizan por ser estudiadas, medidas y cuantificadas. También llamado el universo. Arias (2018) afirma que debe definirse de acuerdo con los objetivos de la investigación, tales como clínicos, geográficos, sociales y económicos. Los grupos deben estar claramente delimitados en cuanto a su contenido, espacio y tiempo. En este sentido, todos los empleados de las instituciones educativas públicas de Trujillo forman parte de la población, incluidos 44 docentes de primaria y secundaria de la institución educativa donde se aplicó el instrumento. (Cortez, 2017).

#### **Criterios de inclusión**

Son todos aquellos pedagogos, integrantes de una institución educativa pública de la provincia de Trujillo y que sean del nivel secundario y primario.

#### **Criterios de exclusión**

Son todos aquellos pedagogos de un colegio público que no forman parte del nivel secundario y primario, tales como trabajadores administrativos, estudiantes o padres de familia.

#### **3.3.2 Unidad de análisis**

Las unidades y análisis identificados en este estudio son los profesores de una institución educativa de la provincia de Trujillo que se encuentran laborando en el 2023. Las características y atributos específicos de las unidades analizadas fueron recolectadas a través del método de recolección indicado, tomando como criterio de selección al profesorado del nivel secundario.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Esta será utilizada como técnica de recolección de datos a lo largo del estudio. Según los autores Hernández y Mendoza (2018), esta investigación reveló métodos desarrollados a través de cuestionarios aplicados a una población o muestra creada para el estudio. Recopilan información sobre opiniones, hechos y comportamiento

del servidor. También hemos desarrollado un cuestionario de escala Likert de 20 ítems como herramienta básica para los recolectores de datos, que también se utiliza como herramienta para los métodos de observación y observación de campo.

#### **3.4.1 Validez:**

Los instrumentos han sido validados por la valoración de 3 expertos, en Gestión Pública, con más de 4 años de experiencia en la materia, que aprobaron por unanimidad las preguntas; La prueba de Aiken también se utiliza para validar todas las herramientas mencionadas.

#### **3.4.2 Confiabilidad:**

En este sentido, se evaluó la confiabilidad del instrumento de recolección de datos mediante la determinación del coeficiente alfa de Cronbach con el programa SPSS, arrojando los siguientes resultados. La obtención de un valor alfa de Cronbach de 0,993 en la variable de control es un indicador de valor muy aceptable. Lograr un alfa de Cronbach de 0,993 en trabajo variable es indicativo de un valor aceptable. Certificado bajo el Programa Alpha de Cronbach.(Anexo 11 y 12)

### **3.5 Procedimientos**

Se tomaron las siguientes medidas para obtener información completa para la investigación. Se solicitó el permiso para realizar investigaciones en instalaciones. (Apéndice 15). Se investigaron documentos, revistas indexadas, artículos y otros documentos que permitieron explicar el problema, establecer el propósito de la investigación y establecer las dimensiones e indicadores de la investigación.

Se especifican los métodos de encuesta y se planifican las acciones previstas en el cronograma, teniendo en cuenta los recursos humanos y administrativos para lograr los objetivos.

El proyecto fue sometido a la aprobación de la Escuela de Graduados en Gerencia Pública, luego de lo cual se hizo pública la decisión correspondiente.

Las instalaciones a las que se ha aplicado la pregunta tuvieron las aprobaciones correspondientes y también discutieron con el director de la escuela y los maestros para fijar la fecha de aplicación de la pregunta.

Las preguntas están plasmadas a través del cuestionario, tomando en cuenta las dos variables de la investigación, las cuales fueron 20 preguntas por cada variable, haciendo un total de 40 preguntas. (Anexo 03 y 04)

La misma pregunta, avalada por tres expertos, se aplica para recolectar los datos necesarios para construir la base de datos para el procesamiento estadístico en el programa SPSS 26. (Anexo 6,7 y 8)

El cuestionario se aplicó a través de Google Forms (Anexo 09)

Se crean tablas y gráficos, se interpretan los resultados, se inicia el análisis y la discusión. (Anexo 10)

Se solicitó la autorización de la aplicación del instrumento y la Institución aprobó su aplicación (20 y 21)

Se realizaron conclusiones y recomendaciones respecto a los objetivos identificados.

Finalmente, la investigación fue sometida al jurado para su consideración, visto bueno.

### **3.6 Método Análisis de Datos**

El análisis de la encuesta de los datos recopilados se realiza en corporación con las variables. Esto se hace de forma electrónica (Google Forms) y se categoriza cuantitativamente según la unidad de análisis. Los datos variables se procesan con los programas Microsoft Excel y SPSS 26. Las tablas estadísticas se utilizan para catalogar la repartición de periodicidades de las variables de la encuesta según la escala selecta y para examinar y descifrar la conducta de las dos variables. Utilice la tabla de estadísticas para estudiar visualmente los datos contenidos en la tabla de estadísticas expuesta para alcanzar mejor la conducta de las variables de su estudio. A través de cálculos estadísticas, los datos se procesan con el software SPSS versión 26.0 y las hipótesis se comparan mediante cálculos estadísticos. El alfa de Cronbach se utiliza para establecer la confiabilidad del dispositivo. Antes de determinar las correlaciones, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para muestras mayores a 30 y se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman en función de los resultados.

### **3.7 Aspectos éticos**

El trabajo investigativo se realizó con el máximo respeto considerando cada documento utilizado, arrojando información que permite el análisis, la honestidad y la confiabilidad. Esto nos permitió confirmar que este estudio arrojó resultados válidos. También se consideró la protección de la identidad de cada participante de la investigación, evidenciada en cada cuestionario elaborado.

Se mantuvo la confidencialidad, el profesionalismo y la ética, y la no manipulación de los resultados siempre que las variables actuales y futuras de este estudio sean voluntariamente aprobadas y conocidas.

## IV. RESULTADOS

Después de la ejecución del cuestionario se presentan los resultados a nivel descriptivos e inferenciales, demostrando nuestros objetivos de la investigación.

### 4.1 Resultados descriptivos

#### 4.1.1 Resultados variable Gestión pública administrativa

**Tabla 1**

*Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable Gestión pública administrativa y sus dimensiones.*

Nivel	Gestión Administrativa		Dimensión Planificación		Dimensión Organización		Dimensión Dirección		Dimensión Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Inicio</b>	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%
<b>Proceso</b>	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
<b>Logrado</b>	43	98%	43	98%	43	98%	43	98%	43	98%
<b>Total</b>	44	100%	44	100%	44	100%	44	100%	44	100%

Fuente. Datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario

Como se ve en la Tabla 1, el 98% de los empleados encuestados dijeron que estaban en un nivel logrado de gestión y el 2% dijeron que estaban en un nivel continuo. Por el lado de la planificación, el 98% dice que está en una etapa avanzada y el 2% dice que todavía está en las primeras etapas. Y organizacionalmente, el 98% dijo que llegaron a donde estaban, y el 2% dijo que se sintieron así desde el principio. El aspecto de gestión es similar, con un 98% a nivel de desempeño y un 2% a nivel de proceso. Finalmente, el 98% de la dimensión de control es el nivel de desempeño y el 2% es el nivel de proceso. De donde analizamos según porcentajes presentados que las diferentes dimensiones de la gestión pública administrativa avanzan a un nivel logrado en su mayoría que conlleva a obtener un mejor desempeño laboral.

#### 4.1.2 Resultados variable Desempeño Laboral

**Tabla 2**

*Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.*

Nivel	Desempeño Laboral		Nivel de compromiso		Resolución de Problemas		Nivel de iniciativa	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Inicio</b>	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
<b>Proceso</b>	1	2%	0	0%	1	2%	1	2%
<b>Logrado</b>	43	98%	43	98%	42	95%	43	98%
<b>Total</b>	44	100%	44	100%	44	100%	44	100%

En la tabla 2 Se puede observar que, el 98% de los encuestados indican que el desempeño laboral tiene en un nivel logrado, mientras que un 2% y un nivel en proceso, en su dimensión Nivel de compromiso un 98% muestran que está en un nivel logrado y un 2% que nos dicen que se encuentra a un nivel de inicio, para la dimensión resolución de problemas se tiene que un 95% lo ubica en logrado y un 2% a un nivel de proceso e inicio, además, nivel de iniciativa vemos un 98% lo pone en logrado y un 2% en nivel proceso. Según porcentajes presentados mantienen niveles logrados en cuanto al desempeño de trabajo que tienen los colaboradores de la institución educativa.

## 4.2 Resultados Inferenciales

### 4.2.1 Prueba de Normalidad

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para una muestra*

<b>Prueba</b>	<b>Variables</b>	<b>Descripción</b>
<b>Kolmogórov-Smirnov para una muestra</b>	<b>Gestión Pública Administrativa</b>	Estadístico de prueba 0.262 Sig. asintótica(bilateral) ,000 <sup>c</sup>
	<b>Nivel de Compromiso</b>	Estadístico de prueba 0.249 Sig. asintótica(bilateral) ,000 <sup>c</sup>
	<b>Solución de problemas</b>	Estadístico de prueba 0.273 Sig. asintótica(bilateral) ,000 <sup>c</sup>
	<b>Nivel de iniciación</b>	Estadístico de prueba 0.274 Sig. asintótica(bilateral) ,000 <sup>c</sup>
	<b>Desempeño Laboral</b>	Estadístico de prueba 0.241 Sig. asintótica(bilateral) ,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Fuente:** Encuesta de gestión administrativa y desempeño laboral elaborado por el investigador



Interpretación:

Pino (2018), no dice que para muestras mayores a 30 unidades de análisis se emplea la prueba de Kolmogórov-Smirnov por lo tanto cómo se puede ver en la Tabla No 3. muestra que la distribución de los datos de las pruebas realizadas a los diversos controles administrativos, el desempeño laboral y sus dimensiones no representa una distribución normal. Por lo tanto, se esperaría que las pruebas no paramétricas mostraran la dependencia de la variable dependiente (desempeño laboral) de la variable independiente (administración). Se utilizaron la prueba rho de Spearman y la regresión logística porque los datos para el modelado eran de naturaleza cualitativa ordinal y se asumió que el informe del software Spss 26 los representaba.

#### 4.2.2 Prueba de hipótesis general

**Tabla 4**

*Prueba de Rho de Spearman y regresión logística entre las variables.*

<b>Coefficiente</b>	<b>Variables</b>	<b>Descripción</b>	<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,879**
	<b>Pública</b>	Sig. (bilateral)		.000
	<b>Administrativa</b>	N	44	44
	<b>Desempeño</b>	Coefficiente de correlación	,879**	1.000
	<b>Laboral</b>	Sig. (bilateral)	.000	
		N	44	44
<b>Información de ajuste de los modelos</b>		Chi-cuadrado	8.830	
<b>Nagelkerke</b>		Sig.	.003	
			.932	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Función de enlace: Logit.

Hi: La Gestión pública Administrativa se relación significativamente con el desempeño laboral en una institución educativa de La Libertad, 2023.

Ho: La Gestión pública Administrativa no se relación significativamente con el desempeño laboral en una institución educativa de La Libertad, 2023.

En la tabla 4 se muestran los índices de relación según las pruebas estadísticas realizadas. Con  $r=0.879$  y una significación menor al 5%, podemos concluir que existe una relación altamente significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral. Por un lado, los informes emitidos por el programa explican que el nivel de desempeño laboral depende del gerente. De acuerdo con  $\chi^2 = 8,830$  y  $p\_value = .000 < \alpha = .05$ , la hipótesis nula debe ser rechazada. Una prueba de pseudo-R-cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0,932, lo que indica que el control administrativo fluctuante en las instituciones educativas de Libertad en 2023 afecta el 93% de los compromisos institucionales.

### Prueba de hipótesis específica 1

Hi: La Gestión pública Administrativa se relación significativamente con el nivel de compromiso en una institución educativa de la provincia de Trujillo, 2023.

Ho: La Gestión pública Administrativa no se relación significativamente con el nivel de compromiso en una institución educativa de provincia de Trujillo 2023.

**Tabla 5**

*Hipótesis específica 1*

Coeficiente	Variables	Descripción	Nivel de Compromiso
Rho de Spearman	Gestión Pública Administrativa	Coeficiente de correlación	,898**
		Sig. (bilateral)	0
		N	44
Información de ajuste de los modelos		Chi-cuadrado	8.830
		Sig.	.003
Pseudo R cuadrado		Nagelkerke	.932

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5 se muestran los índices de relación según las pruebas estadísticas realizadas. Con  $r=0.898$  y una significancia menor al 5%, podemos decir que existe una relación altamente significativa en nivel de compromiso. Por otro lado, el informe del esquema explica que el nivel de desempeño laboral depende de la gestión. De acuerdo con  $\chi^2 = 8,830$  y  $p\_value = .000 < \alpha = .05$ , la hipótesis nula debe ser rechazada. Una prueba de pseudo-R-cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = .932, lo que indica que el control administrativo fluctuante en las instituciones educativas de Libertad en 2023 afecta el 93% de los compromisos institucionales.

### Prueba de hipótesis específica 2

Hi: La Gestión pública Administrativa se relación significativamente con la capacidad de respuesta en una institución educativa de la provincia de Trujillo, 2023.

Ho: La Gestión pública administrativa no se relación significativamente con la capacidad de respuesta en una institución educativa de la provincia de Trujillo, 2023.

**Tabla 6**

#### *Hipótesis específica 2*

Coeficiente	Variables	Descripción	Resolución de problemas
Rho de Spearman	Gestión Pública Administrativa	Coeficiente de correlación	,858**
		Sig. (bilateral)	0
		N	44
Información de ajuste de los modelos		Chi-cuadrado	8.148
		Sig.	.003
Pseudo R cuadrado		Nagelkerke	.481

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6 se muestra la prueba estadística que se realizó, el índice de razón rho de Spearman. Esto da como resultado un valor de  $r=0,858$ , un valor de significación de menos del 5% para la relación entre el desempeño laboral y la resolución de

problemas. Por lo tanto, se puede decir que la relación entre ambos es muy importante, y el informe emitido por el programa explica que  $\chi^2 = 8.148$ ,  $p\_value = 0.003 < \alpha$ , y que la resolución de problemas depende de la gestión de la institución educativa. 05 La hipótesis nula debe ser rechazada. La prueba de pseudo-R-cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.481, lo que indica que en 2023 la gestión administrativa afecta el 48% de la capacidad laboral en las instituciones educativas Libertad.

### Prueba de hipótesis específica 3

Hi: La Gestión pública administrativa se relación significativamente con el nivel de iniciativa en una institución educativa de la provincia de Trujillo, 2023.

Ho: La Gestión pública administrativa no se relación significativamente con el nivel de iniciativa en una institución educativa de la provincia de Trujillo, 2023.

**Tabla 7**

*Hipótesis específica 3*

Coeficiente	Variables	Descripción	Nivel de iniciativa
		Coeficiente de correlación	,892**
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Sig. (bilateral)	0
		N	44
<b>Información de ajuste de los modelos</b>		Chi-cuadrado	8.830
		Sig.	.004
<b>Pseudo R cuadrado</b>		Nagelkerke	.932

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Función de enlace: Logit.

La tabla 7 muestra el índice de relación en base a la prueba estadística realizada, Rho de Spearman. El índice muestra un valor de  $r=0.892$  y un valor de significancia menor al 5% para la relación entre el nivel de iniciativa en el desempeño laboral y el control público. Por lo tanto, se puede decir que esta relación es alta e importante, ya que los informes emitidos por el programa explican que el grado de iniciación en el desempeño del trabajo depende del control público de la administración pública.

De acuerdo con  $\chi^2 = 8.830$  y  $p\_value = .003 < \alpha = .05$ , la hipótesis nula debe ser rechazada. La prueba pseudo-R-cuadrada muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0,932, lo que indica que el 93% de las iniciativas de desempeño laboral en las instituciones educativas Libertad en 2023 están influenciadas por el control público de la administración pública.

## V. DISCUSIÓN

El resultado del presente trabajo investigativo, se relaciona con los resultados e hipótesis, para una mejor comprensión se evaluará el objetivo general de la investigación, el cual fue establecer en qué medida se relacionaba la gestión pública administrativa con el desempeño laboral docente en institución educativa, provincia de Trujillo, 2023, por lo cual se realizó con el chi cuadrado y se utilizó para medir la relación entre las dos variables el Rho de Spearman y según muestra la en la tabla 4, existe relación ya que  $r=0.879$  y la significancia es menor a 5% por lo que se puede decir que entre la gestión pública administrativa y el desempeño laboral existe una relación alta y significativa, por lo cual el nivel de desempeño laboral depende de la gestión pública administrativa de acuerdo al Chi cuadrado = 8,830 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ ; pero lo antes indicado implica que entre mejor sea la gestión pública administrativa, mejor avanzará el desempeño laboral; ahora para entender mejor que abarca la gestión administrativa, mencionaremos a investigadores como Marco, Loguzzo y Fedi (2016), quienes indicaron que la gestión administrativa tiene la intención de ser la base de la estructura de la organización, dado que una organización no representa nada si no va acompañada por un conjunto de ejes, estos ejes son los desarrollados por Amador (2010) citado por Tacuche (2018) quien estableció que organizar, planificar, controlar y dirigir eran los ejes que eran la base para una gestión pública administrativa y por otro lado Fayol mencionado por Bento (2007) y Gaitán (2021) también agregaron que los beneficios de una buena gestión pública administrativa depende de un buen gestor que no solo dirija, sino que también controle el accionar de sus subordinados su organización y el respeto de sus funciones.

Es importante recalcar que, resultado es que la mayoría de los profesores estaban de acuerdo con que la gestión administrativa que estaba realizando el director era buena, mencionando entre las ventajas que tenía su gestión que era participativa con todos los docentes, quienes tenían en claro que era el director quien tomaba las decisiones; sin embargo, el mismo se preocupaba por solicitar opiniones dentro de la plana docente, respaldando y guiando al personal que estaba a su cargo.

Así también los profesores ponían mucho énfasis en que el director estaba pendiente de supervisar la labor de los profesores en todo momento de las actividades programadas y pero esta supervisión lo realizaba con el mayor respeto y previa organización y planeación de cada una de las actividades, del mismo modo indicaron que cada una de las áreas previamente a las actividades a realizarse coordinaba con su personal o grupo respecto a la mejor manera de realizar lo propuesto, no sin antes remitir los documentos necesarios y materiales para tener mayor información, por lo cual cada uno tenía la guía del director, existía un buen clima laboral y trabajo en equipo.

Ello colaboraba para que el profesorado se incluyera favorablemente en el grupo, participará activamente con propuestas de acuerdo a su experiencia y necesidades, buscará y aprovechará las propuestas de los demás a favor de su labor, con la finalidad de tener una manera más práctica y rápida de resolver los problemas con los padres o alumnos y sobre todo se sintiera parte importante de la institución.

Es decir, las dimensiones de planeación organización, dirección y control de la gestión pública administrativa se relacionan significativamente con el desempeño laboral, que en palabras de Acosta (2018) es como una medida de la capacidad de un empleado para realizar un trabajo, y esta evaluación es individual y se basa en los esfuerzos de cada individuo. Así, (Robbins & Judge, 2013) y (Acosta, 2018) resumen el concepto de desempeño al conceptualizarlo en términos de las habilidades que los empleados deben poseer para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Y para sustentarlo mejor, esto va en línea con estudios como el estudio de Salas (2022) que realizó investigaciones muy interesantes sobre la relación entre el control administrativo y el desempeño laboral, y concluyó con un 95% de certeza que la administración se relaciona significativamente con el desempeño docente cuando  $p = 0.018$  - es menor que 0.05, y el estudio de Ramos (2022) en la ciudad de Lima. El resultado fue un coeficiente de puntuación de 0,91 y las variables desempeño laboral de los directivos y docentes fue de 0,87 cada una para la variable administración general, y se concluyó que existió asociación significativa entre las variables. Curitima (2019) y la investigación realizada por este autor muestran que, si existe una relación consistente entre la gestión escolar y el desempeño profesional de los docentes y líderes escolares, se puede concluir que una mejor gestión escolar puede contribuir a una mejor gestión escolar, un mejor

desempeño profesional y el desarrollo de componentes formativos. De este modo como la educación de los estudiantes. Así incluso Quiroz & Vega (2020), con su estudio superpuesto mediante una experiencia a 40 docentes, teniendo una declaración de conexión, con  $r$  de Spearman = 0,567, teniendo una proximidad moderada, a cota de significancia con  $p$  sinónimo  $p$  sinónimo a 0,000.  $p < 0.05$ , el juicio entre el compromiso administrativo y el desempeño purista tiene una conexión estadísticamente significativa, en una agrupación de entrenamiento sacerdote No. 80822 de la morería de La Esperanza. En las investigaciones por lo que precede referidas se comprueba la conexión positiva entre las repeticiones variables.

Mientras que a cota internacional Owan & Agunwa (2019) indicó que las competencias de vía, orientación y liderazgo de los directores, según los resultados obtenidos en su estudio se relacionan elocuentemente con el práctica sindical de los docentes y concluyó que las competencias de orientación, liderazgo y vía de los directores tuvieron una acontecimiento compuesta explicativa en el práctica sindical de los docentes con ( $p < 0.05$ ;  $F = 26.764$ ). Por ello se corrobora la hipótesis universal de nuestro faena investigativo que indica que la compromiso pública administrativa se relacionó significativamente con el desempeño hábil purista en una agrupación educativa, país de Trujillo, 2023, con naciente estudio se sustenta asimismo más que la conexión entre las repetición variables se da diana en el Perú como el extranjero; es opinar que la planeación que es una estado de organizar las actividades para efectuar y concatenarlos a las metas que se proponen y a la ilusión ora tratamiento que se tenga de la agrupación, la gestión que está citado a la galardón y el pasión de las funciones y actividades asignado a cada individuo internamente del panda, la gestión juramento que define el liderazgo u sentido que brinda el representante internamente del panda, estableciendo la representación de una ora más individuo que de hábito coordinada dirige al unilateral que tiene a su imputación ora que están internamente del panda y recientemente el custodia que está citado a la solución de supervisar, revisar, peritar si todo lo apto en la jornada de planeación se cumple y de este modo mismo si las personas que fueron designadas lo cumplieron proporcionadamente y en los plazos determinados. Estos cuatro ejes que son las dimensiones de la gestión entre mejor se realicen está vinculado estrechamente con el desempeño de los docentes. Para ampliar



más lo indicado y determinar si los objetivos específicos se cumplen, discutiremos cada uno de los resultados obtenidos.

Respecto al primer objetivo sobre establecer en qué medida se relaciona la Gestión pública administrativa con el desempeño laboral docente en su dimensión nivel de compromiso en una institución educativa, Provincia de Trujillo, 2023, se observó un índice de relación de acuerdo con la prueba de estadística ejecutada, determinado que  $r=0.898$  y la significancia es menor a 5% por lo que se puede decir que entre la gestión pública administrativa pública y el nivel de compromiso existe una relación alta y significativa, por otro lado el reporte emitido por el programa, explica que el nivel de desempeño de trabajo depende de la gestión administrativa; de acuerdo al Chi cuadrado = 8,830 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , se debe rechazar la hipótesis nula. Y si tomamos en cuenta lo mencionado por López (2020), es decir que la planificación, dirección, organización y control se relaciona en un 93% con el nivel de compromiso de los trabajadores, y la investigación de Manzano (2019) inició una investigación en el Ecuador y su objetivo de investigación fue determinar la relación entre el sentido de compromiso de los docentes y el compromiso organizacional, su método de estudio fue analítico cuyo resultado fue un compromiso con la norma en la organización pública provocado por un sentimiento de obligación de permanecer; y se concluyó que en las escuelas privadas los docentes muestran un alto grado de compromiso emocional; verificamos que la hipótesis alternativa es la aceptada; si tomamos en cuenta el caso en concreto, podemos inferir que tiene relevancia dada las adecuadas acciones para planear, dirigir y controlar del director y que las mismas son participativas e inclusivas.

En cuanto al segundo objetivo sobre en qué medida se relaciona la Gestión pública administrativa con el desempeño laboral docente en su dimensión la resolución de problemas en una institución educativa, Provincia de Trujillo, 2023. Según Rho de Spearman, prueba estadística realizada, se observa un índice de relación que da un valor de  $r=0.858$  y un valor de significación menor al 5% para la relación entre el control administrativo y la capacidad de respuesta al desempeño laboral. Por lo tanto, podemos decir que su relación es alta y significativa. Nuevamente, los informes emitidos por el programa explican que la capacidad de respuesta depende

de la gestión institucional, según chi-cuadrado = 8.148 y  $p$  ánimo = .003 <  $\alpha$  = .05, se deuda alejar la hipótesis nula. Y mencionado por Schnittmann (2020) resalta que existen diversas alternativas mediante las cuales se consideran soluciones apropiadas para que no haya dificultad de resolver los problemas, y entre las técnicas que se emplean en las empresas con clientes y equipos se puede dar a través de la negociación, mediación, conciliación o el arbitraje. Los profesores pueden emplearlos en la entidad dada la tarea organizacional del directivo, con la finalidad que sea apacible obtener opiniones y propuestas de los demás docente en un buen espacio hábil.

Finalmente, respecto al tercer objetivo en qué porcentaje se relaciona la Gestión pública administrativa con el desempeño en su dimensión de iniciativa en una entidad educativa, Provincia de Trujillo, 2023. Se avizorar un lista de conexión de pacto con la declaración de estadística ejecutada, Rho de Spearman, la cual nos presenta ánimo  $r=0.892$  y un ánimo de significancia menor a 5%, para la conexión del nivel de iniciativa en el Desempeño hábil con la concierto pública administrativa, por lo que se puede proponer que su conexión es incorporación y significativa igualmente a su tiempo el reporte emitido por el software explica que el cota de primicia en el desempeño hábil depende de la concierto pública administrativa; de pacto al Chi cuadrado = 8.830 y  $p\_valor = .003 < \alpha = .05$ , se deuda alejar la hipótesis nula. Frese y Fay: (citado de Ayre 2018) es un comportamiento laboral en el que los trabajadores están activamente empoderados para hacer su trabajo en lugar de depender de la guía de otros. Agregó que iniciativa es la capacidad de proponer, desarrollar o visualizar proyectos propios. Owan & Agunwa (2019) publicaron un artículo de investigación "Competencia de gestión de los funcionarios y prácticas laborales de los docentes en el estado de Calabar" en revistas literarias, de humanidades y ciencias sociales. Se encontró que las habilidades de comunicación, supervisión y liderazgo de los líderes escolares estaban elocuentemente relacionadas con las prácticas profesionales de los docentes, y se buscó una mayor participación en estas mediante la promoción del diálogo y los acuerdos colaborativos en torno a las prácticas profesionales de los docentes ( $p < 0,05$ ;  $F = 26,764$ ). Es decir, la planificación, la organización, la dirección y la gestión, especialmente las tres primeras, están relacionadas con la participación y el cargo

del docente en la institución. Por tal motivo, con base en los resultados de la investigación, se acepta la hipótesis alternativa.

Con todo lo anterior, se puede suponer que la planificación, la organización del control y la organización que resultan de la gestión gerencial están relacionadas con el nivel de iniciativa, compromiso y resolución proactiva de problemas que resulta del desempeño del trabajo. Entonces, mientras el primer valor aumenta o mejora, el segundo valor muestra la misma mejora y es claramente proporcional entre sí.

Según lo antes acotado se puede indicar que la relación es alta entre ambas variables y eso es importante, dado que es congruente debido a que si una persona realiza una acción y esta lo hace con la iniciativa es decir con decisión, ánimo de emprender, además de compromiso, que está referido al deseo de cumplir con lo prometido o la acción a realizar y la resolución de problemas, que se refiere a la intención de buscar soluciones a una traba es el punto focal para como esta se relaciona con la gestión pública administrativa, en mérito a que la gestión pública administrativa es administrar, los diferentes recursos, entre ellos el recurso humano, y para el manejo adecuado de estos recurso es importante utilizar los cuatro ejes (planificar, organizar, dirigir y controlar).

Otro punto importante es que se realice de manera ordenada, dado que, sin planificar no tendría base la parte organizativa sobre las acciones a tomar primero, y las que se tomaran después para lograr realizar o cumplir con los objetivos; así mismo no se podría “dirigir” que en palabras simples es guiar al personal respecto a cómo realizar las acciones designadas, y mucho menos controlar, que a pesar de ser el último eje es uno de los más importante dado que a través de este se puede conocer si las acciones se están realizando de manera adecuada y por las personas designadas, así mismo ayuda a conocer los principales problemas que se presentan en la realización de la acción u objetivo.

En otras palabras el desempeño es la realización de una labor, si la labor se realiza bajo la gestión de un líder que planea estructuradamente sus objetivos, los designa al personal adecuado, guía a su personal en cada paso de la realización de acciones o funciones a su cargo y verifica que todo se realice según lo planeado,

es más fácil que el personal se sienta parte del equipo, apoye constantemente de manera comprometida, tenga deseo de presentar nuevas ideas dado que al conocer las tareas, sus funciones en esa tarea, como realizarlas y su director este pendiente de las mismas, las personas se sentirían más incentivadas ante la labor del director y del mismo modo sería mucho más fácil en equipo encontrar la solución ante algún error o falla. Por lo cual se puede comprender la relación entre ellas, que se muestra en las tablas.

Es importante recalcar también que el método utilizado permitió encuestar a la muestra establecida de manera certera, y que se haya aplicado una investigación cuantitativa logró nos permitió medir el grado de relación sobre la muestra entre las dos variables.

## VI. CONCLUSIONES

1. La gestión pública administrativa tiene cuatro ejes importantes (planeación, organización, dirección y control) y el desempeño laboral ( que tiene entre sus hijos la iniciativa, el compromiso y la resolución de problemas) tienen una relación alta y significativa; lo que se explicaría por la participación por parte de los docentes dentro del plantel, por otro lado, el reporte emitido por el programa, explica que el nivel de desempeño laboral depende de la gestión administrativa; de acuerdo al Chi cuadrado = 8,830 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , se debe rechazar la hipótesis nula, dado que se demostró estadísticamente que entre mejor la gestión mejor el desempeño entre el personal .
2. La gestión pública administrativa (definida como el área que tiene como objetivo dividir y administrar los recursos y labores para lograr los objetivos) y el nivel de compromiso (que hace referencia al esfuerzo del personal dentro de una empresa o institución para realizar sus labores) existe una relación alta y significativa, el nivel de desempeño de trabajo depende de la gestión pública administrativa; de acuerdo al Chi cuadrado = 8,830 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , se debe rechazar la hipótesis nula. Dado que se demostró que entre mejor gestión dentro de la institución mayor esfuerzo por parte de los trabajadores es decir mejor desempeño.
3. La relación gestión administrativa y capacidad de respuesta en la resolución de problemas (lo cual hace referencia a la capacidad de acción de los empleados para buscar soluciones de forma rápida y oportuna) en el desempeño laboral, por lo que se puede decir que su relación es alta y significativa, la capacidad de respuesta depende de la gestión pública administrativa en institución educativa, de acuerdo al Chi cuadrado = 8.148 y  $p\_valor = .003 < \alpha = .05$ . Dado que entre mejor la gestión mayor posibilidad para efectividad en resolver problemas dentro de una institución.
4. La relación del nivel de iniciativa (que hace referencia a la capacidad de decisión respecto algo novedoso o de emprenderlo algo nuevo) en el Desempeño laboral con la gestión pública administrativa, por lo que se puede decir que su relación es alta y significativa, el nivel de iniciación en el desempeño laboral depende de la gestión pública administrativa; de

acuerdo al Chi cuadrado = 8.830 y  $p\_valor = .003 < \alpha = .05$ , se debe aceptar la hipótesis alternativa. Dado que, entre mejor la gestión de parte del director mayor la capacidad de decisión o de iniciativa por parte del personal

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Buscar profesionales que tengan perfiles de líderes de alto valor, para ser colocados en cargos directivos y promover y capacitarlos constantemente para que apliquen los cuatro ejes esenciales de la gestión administrativa, así como en las acciones que realicen a favor de la institución; así, mismo complementarlo con clases de coaching personal y habilidades blandas para mejorar sus actitudes y toma de decisiones con el personal y así su capacidad de dirección.

- Mantener una buena comunicación entre la parte directiva y su personal docente en las instituciones educativas públicas, para que no consideren que son relegados dentro de la institución; así mismo, promover el trabajo en equipo a partir de actividades conjuntas como capacitaciones que aporten a su formación profesional y laboral, además de cursos de crecimiento personal y coaching.

- Preparar y capacitar al personal de manera correcta para que conozca cuales serían las principales acciones a tener en cuenta para resolver un problema sea con los padres de familia, docentes y alumnos; y preparar al director con estrategias adecuadas para que realice su labor derivando acciones entre su personal utilizando estrategias y técnicas psicológicas y sociológicas.

- Los directivos de las instituciones educativas públicas deben conocer que la planificación es el punto focal de la gestión, por lo cual debe enseñarse a utilizar el análisis FODA para conocer las principales deficiencia y amenazas que tiene una institución; así como enseñarles a realizar formularios para realizar el control de los planes establecidos.

- Continuar con investigaciones respecto a este tema con la finalidad de lograr tener datos más exactos respecto a la gestión pública administrativa y como este influye en la labor de los profesores, incluso ampliar esa información a través de entrevistas para conocer los principales problemas que trae consigo la deficiencia en la gestión administrativa.

## REFERENCIAS

- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cuales-la-definicion-de-desempeño-laboral>
- Álvarez, J. y Narváez, C. (2020). Estrategias de mediación y solución de conflictos para el sector industrial de pinturas. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.704>
- Arias Galicia, F., & Sosa Varela, D. (2018, Diciembre). El Compromiso Organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25).
- Arias-Gómez, Jesús; Villasís-Keever, Miguel Ángel; Miranda Novales, María Guadalupe El protocolo de investigación III: la población de estudio *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206 Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf)
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Ávila, E., y Vivar, B. (2021). Conflictos laborales y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja 2020. *Repositorio Institucional Continental*, 283. <https://n9.cl/924vz>
- Ayre, Carlos (2018) Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del mercado de Lima 2016
- Báez Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Bento, L. (2017). Apuntes Facultad. Obtenido de <http://www.apuntesfacultad.com/teoria-cientifica-y-principios-de-administracion-de-taylor.html>
- Calderón Hernández, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento



humano. Revista Iberoamericana de contabilidad, administración y economía - Lúmina, 21, 10-17.

Chacón del Castillo, Dalia Milagros Gestión administrativa y desempeño laboral de la red asistencial Ucayali - hospital II Pucallpa -ESSALUD, 2021

Chavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. México DF: Mx Graw Hill

Chávez, M., y Olivos, M. (2019). Gestión Educativa Y Desempeño Docente, En La Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Católica De Trujillo.

[http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388B\\_M\\_2019.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf)

Chrome-

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf)

Chumpitazi Medina, F. P. (2020). Gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana. Revista EDUCA UMCH, (16), 118–125. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.166>

Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. Chrome-

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf](https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf)

Crispín, S. (2021). Tecnología de la información y comunicación y gestión educativa en instituciones educativas del distrito de Huancavelica-2020 [tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58147/Crispin\\_LS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58147/Crispin_LS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cubas Medina, N. (2018). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E - ADEU deportivo SAC - Chiclayo [Tesis]. Universidad Señor de Sipán.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cueva Ramos, José Elmer la gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa

<https://revista.grupociieg.org/wp-content/uploads/2022/02/ed.5457-69->

cueva-et-al.pdf

- Dávila Rojas, D. C. (2018). Influencia de la gestión educativa en el proceso de autoevaluación de la Institución Educativa N° 82019 de Cajamarca – 2014. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8001>
- de Administração Mackenzie, 19(3), 1-26. doi:10.1590/1678-6971/eRAMR180106
- Espinoza, G. (2018). Clima organizacional nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. In Creative commons. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Esquivel, J., Martínez, G., y Silva, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Ciencias de La Documentación*, 6(2), 66–77
- Feser, C., Rennie, M. & Nielsen, N.C. 2018. Liderazgo a escala: Mejor liderazgo, mejores resultados. John Murray Press (Edición Kindle).
- Fried, D., y Schnitman, J. (2018). Resolución de conflictos: nuevos diseños, nuevos contextos. 367. <https://n9.cl/ubvg0>
- Gaitán Aguilera Fabio José La competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa mediante la gestión de sus recursos. Maestría en Gerencia Empresarial (UNAN-Managua), estudiante de doctorado en Gestión y Calidad de la Investigación Científica II Cohorte 2020-2023 (UNANManagua). Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, FAREMEstelí.
- Gil, A. (2020). Procesos De Abastecimiento (tesis de postgrado) Recuperado de: <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/243>
- Gómez Chipana, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.
- Gonzáles, J. (2020). Manual práctico de planeación estratégica. Madrid: Díaz de Santos.
- Gonzáles, J., et al. (2019). Gerencia estratégica: Herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267.
- <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14720/Ayre\\_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601>

J. & Valdez, D. (2020) Análisis de la aplicabilidad de herramientas para la administración del capital de trabajo en las PYMES comerciales del Cantón Chone. Revista científico profesional, Polo del conocimiento. 5(8) pp. 634 – 652. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554324>

Klinger, C. (30 de octubre de 2018). *Emprendemiestrategia*. Obtenido de <https://emprendemiestrategia.wordpress.com/2012/10/30/la-teoria-de-laburocracia-max-weber/>

Koopmans, L., Bernaards, C. M, Hildebrandt, V.H., de Vet, H. & Van DerBeek, A. (2017). Validez de constructo del cuestionario de desempeño laboral individual. Revista de Medicina Ambiental y Ocupacional, 56(3), 331, 337

Lima: Lance Grafico S.A.C. ISBN N°: 978-9972-841-15-6.

López, Pedro (2004). Población muestra y muestreo. Revista Scielo.Perú.[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)

Manzano, D. (2019) Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220>

Marchisotti, G., Almeida, L., & Domingos, C. (2018). Decision-making at the first management level: The interference of the organizational culture. Revista

Márquez Oyola, Margarita Rosa Diseño de estrategias de liderazgo para mejorarla gestión administrativa y rendimiento académico en la Institución Educativa El Crucero, ubicada en la zona rural del municipio de Sahagún, Córdoba <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/6256>

Martínez, M., Salanova, M., & Cruz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. Journal of Work and Organizational Psychology, 36 (2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>

Medianero Burga David (2022). Documento de Trabajo N° 2022-01. Universidad Nacional de San Marcos. Editado por el Instituto de Investigaciones

- Económicas. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://economia.unmsm.edu.pe/doc\_trab/dt2022/DT-IEE-UNMSM-2022-01.pdf
- Méndez, J. (2022). Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos Electorales. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca de Lerdo, México.
- Mendoza et al. (2018) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206- 250. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Merino L. (2020). Planeamiento Integrado y Programación de la Cadena del Abastecimiento Público en las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2020. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66248/Lach\\_o\\_s\\_MDO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66248/Lach_o_s_MDO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Mero,
- MINEDU (2018). Marco de buen desempeño docente.
- Mora. J. (2019) Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral
- Morales (2018). Control Interno y la Gestión Administrativa en el Municipio Campamento, Colombia, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9837>
- Naveda. (2020). Euroinnova. Obtenido de <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-organizacion-en-el-proceso-administrativo#:~:text=La%20%E2%80%9COrganizaci%C3%B3n%E2%80%9D%20es%20la%20segunda,tomar%20decisiones%20y%20de%20plan>
- Noriega. (2018). Haciendo fácil la economía. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Panumas. (2022). Enprendeme. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/laplanificacion-del-proceso-administrativo.html>
- Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. [https://www.researchgate.net/publication/338556015\\_Social\\_psychological\\_factors\\_and\\_their\\_relation\\_to\\_workrelated\\_stress\\_as\\_generating\\_effect\\_of\\_burnut](https://www.researchgate.net/publication/338556015_Social_psychological_factors_and_their_relation_to_workrelated_stress_as_generating_effect_of_burnut)

- Quiroz, L. E., & Vega, Y. A. (2020). Gestión Administrativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública de la Libertad, 2019. En Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14.
- Ramos Moreno, Edison Williams La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81405/Ramos\\_MEW-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81405/Ramos_MEW-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y)
- Roa M; Valencia M; Soler S; Proaño C; Canchari C. and Pardavé, J. (2021) accounting, financial and administrative information and its impact on the economic management of public entities. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 12 (14), 2704- 2717 Recupere of: <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmate/article/download/10754/8042>
- Rodríguez, Á. (2017). Praxis de liderazgo en la gestión educativa de la organización escolar: Una mirada reflexiva desde los directivos docentes y docentes. En *Prácticas y realidades de las organizaciones educativas* (pp. 261-299). Colección Diversidad y Complejidad Organizacional en América Latina, No. 1. Perspectivas de análisis. México: Hess
- Romero, S. R. (2020). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, 465.
- Roncal, D. 2018. Sistema de gestión administrativa para la mejora del control de los procesos productivos en la empresa azucarera del norte. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Salas Conde, Marilin Francisca, Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (2022) Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022

- Salazar, R., Bejarano, B., Núñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las instituciones Estatales de Educación superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5 No 14 . No. 1. 2018, 259-274. ISSN 1390-9304
- Sosa Espinoza, Gloria Virginia (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las IE de Puente Piedra [tesis de maestría]. Universidad Inca Garcilazo de la Vega.  
<https://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20500.11818/1171>
- Soto. (2017) El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512020000300123](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000300123)
- Tarrillo, E. (2020) Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas de Chiclayo [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo].
- Unesco (2018). Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas.
- Vásquez H (2018). Modelo de estrategias motivacionales para desarrollar el liderazgo educativo de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria focalizadas del distrito de José Leonardo Ortiz.
- Vásquez H (2018). Modelo de estrategias motivacionales para desarrollar el liderazgo educativo de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria focalizadas del distrito de José Leonardo Ortiz.
- Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la gestión pública administrativa y el nivel de compromiso en una</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre la gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública, 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar la relación entre la gestión pública administrativa y el nivel de compromiso en una institución</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa entre la gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública, 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la gestión pública administrativa y el nivel de</p>	<b>Variable 1: Gestión pública administrativa</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Modelo, tipo y Diseño de investigación	Escala de medición
			Planificación	<p>Misión y visión institucional</p> <p>Estrategias Programas</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11-12</p> <p>13-14</p>	<p>Modelo: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p>	<p>Escala Ordinal</p> <p>Muy Bueno 4</p> <p>Bueno 3</p> <p>Regular 2</p> <p>Deficiente 1</p>
Organización	Estructura						

<p>institución educativa pública de Trujillo, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la gestión pública administrativa y la resolución de problemas en una institución educativa pública de Trujillo, 2023?</p>	<p>educativa pública de Trujillo, 2023.</p> <p>2. Identificar la relación entre la gestión pública administrativa y la resolución de problemas en una institución educativa pública de Trujillo, 2023.</p>	<p>compromiso en una institución educativa pública de Trujillo, 2023. Existe relación entre la gestión pública administrativa y la resolución de problemas en una institución educativa pública de Trujillo, 2023.</p>	Dirección	Liderazgo	15-16		
				Motivación			
				Monitoreo	17-18		
				Metas			
			Control	Medidas correctivas	19-20		
		21-22					
		23-24	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		<b>Escala de medición</b>



<p>3. ¿Cuál es la relación entre la gestión pública administrativa y el nivel de iniciativa en una institución educativa pública de Trujillo, 2023?</p>	<p>3. Identificar la relación entre la gestión pública administrativa y el nivel de iniciativa en una institución educativa pública de Trujillo, 2023.</p>	<p>Existe relación entre la gestión pública administrativa y el nivel de iniciativa en una institución educativa pública de Trujillo, 2023.</p>	<p>Nivel de compromiso</p> <p>Resolución de problemas</p>	<p>Cumplimiento de responsabilidades</p> <p>Perfil ético</p> <p>Establecimiento de objetivos</p> <p>Brinda soluciones</p> <p>Dialoga con padres de familia</p>	<p>25-26</p> <p>27-28</p> <p>29-30</p> <p>31-32</p> <p>33-34</p>		<p>Escala Ordinal</p> <p>Muy Bueno 4</p> <p>Bueno 3</p> <p>Regular 2</p> <p>Deficiente 1</p>
---	--	---	---	--	--	--	--

			Nivel de iniciativa	Trabaja en equipo	35-36		
				Demuestra proactividad	37-38		
				Se capacita constantemente	39-40		
				Conduce el trabajo en equipo	41-42		

**Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión pública administrativa</b>	Es un proceso sistemático y continuo que involucra una serie de actividades de incidencia, tales como planificar, organizar, comandar y controlar recursos y capacidades para alcanzar metas y objetivos (Chiavenato, 2020a).	La variable gestión pública administrativa está definida por los procesos de planificación, organización, dirección y control, realizados por los miembros de la organización.	Planificación	Misión y visión institucional	Escala Ordinal  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Estrategias	
				Programas	
			Organización	Desempeño laboral	
				Toma de decisiones	
				Estructura	
			Dirección	Comunicación	
				Liderazgo	
				Motivación	
			Control	Monitoreo	
Metas					
Medidas correctivas					
<b>Desempeño laboral</b>	} Son el resultado combinado de todas las actividades y responsabilidades laborales, para que se desarrollen con la mayor eficacia posible dentro	El desempeño laboral incluye aspectos: nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa.	Nivel de compromiso	Cumplimiento de responsabilidades	
				Perfil ético	
				Establecimiento de objetivos	
			Resolución	Brinda soluciones	

de la organización (Robbins & Coulter, 2013, p. 403).		deproblemas	Dialoga con padres de familia
			Trabaja en equipo
		Nivel de iniciativa	Demuestra proactividad
			Se capacita constantemente
			Conduce el trabajo en equipo

**Anexo 3: Cuestionario de gestión pública administrativa**

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Dimensiones / Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
		1	2	3	4	5
<b>PLANEACIÓN</b>						
1	Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.					
2	Se incentiva a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.					
3	Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.					
4	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.					
5	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
6	Se actualiza anualmente la estructura					

	organizacional de la institución para obtener mejores resultados en la gestión.					
7	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión pública administrativa.					
8	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos y metas de la institución.					
9	Se promueve el trabajo en equipo para mejorar de su desempeño laboral.					
10	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.					
<b>DIRECCIÓN</b>						
11	Practica la escucha activa ante su jefe y demás trabajadores.					
	Se establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.					
13	Se siente motivado laboralmente.					
14	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la institución.					
15	En la institución se da conocimiento a					

	los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.					
<b>CONTROL</b>						
16	Se cuenta con algún sistema de control.					
17	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.					
18	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.					
19	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.					
20	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.					

#### Anexo 4: Cuestionario de desempeño laboral

Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones / Ítems		Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
		1	2	3	4	5
<b>Nº</b>						
<b>DIMENSION NIVEL DE COMPROMISO</b>						
1	Desempeño mis labores con ética.					
2	Culmino las tareas asignadas por mis superiores.					
3	Realizo cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de mis funciones.					
4	Logro objetivos y los metas establecidos por la institución.					
5	Respeto las normas establecidas por la institución.					
6	Cumplo a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la institución.					
7	Tomo decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos de la institución.					
<b>DIMENSION RESOLUCION DE PROBLEMAS</b>						
8	Propongo alternativas de solución ante eventos inesperados.					
9	Tengo empatía con los compañeros en problemas.					
10	Ofrezco apoyo ante las dificultades que se presenten en la institución o con mis compañeros.					
11	Trabajo en equipo ante situaciones delicadas.					
12	Reacciono rápidamente ante un problema y creo alternativas de solución.					
13	Fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.					



14	Propongo soluciones de problemas laborales.					
<b>DIMENSION NIVEL DE INICIATIVA</b>						
15	Cumplo de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de la institución.					
16	Realizo un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.					
17	Sostengo una adecuada relación con sus compañeros de trabajo					
18	Postulo como líder de equipos.					
19	Antepongo el bienestar del alumno o/y el trabajador dentro de la institución.					
20	Actúo proactivamente en las labores de la institución.					

## **Anexo 5: Validación de instrumentos**

### **“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”**

**Trujillo, 24 de mayo de 2023**

Sr.

Presente. -

#### **Asunto:VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación, cuyo título es Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública, 2023 y es imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados con la experticia y trayectoria, para poder aplicar los instrumentos en mención.

He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Así mismo; se adjunta los documentos necesarios para la validación como:

Matriz de investigación

Matriz de Operacionalización de Variables

Instrumento de investigación

(Cuestionario)

Planilla de Juicio de Expertos

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



-----

Marron Solano, Anggie Alessandra

Orcid.org / 0000-0001-9697-2741

## Anexo 6: Validación de Expertos

### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de gestión administrativa” que hace parte de la investigación Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública, 2023. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### Datos generales del juez

Nombre del juez:	Brianda Niño Calderón del Roció
Grado profesional:	Mg. Gestión Publica
Área de experiencia profesional:	Abogada
Tiempo de experiencia profesional:	diez años
Cargo actual:	Asistente académica
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo

#### Objetivo de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala de Gestión Administrativa por Marrón Solano, Anggie Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la dimensión que se está midiendo.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

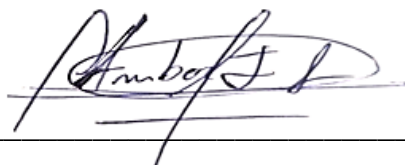
1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

#### Dimensión: Gestión Administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Planificación	Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.	4	3	3	
	Se incentiva a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	3	3	4	
	Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	4	4	4	
	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	4	4	4	
	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	4	4	4	
Organización	Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la institución para obtener mejores resultados en la gestión.	4	4	4	
	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	4	4	4	
	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos y metas de la institución.	4	4	4	
	Se promueve el trabajo en equipo para mejorar de su desempeño laboral.	4	4	4	
	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	4	4	4	

Dirección	Practica la escucha activa ante su jefe y demás trabajadores.	4	2	4	
	Se establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	3	3	4	
	Se siente motivado laboralmente.	4	4	4	
	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la institución.	4	4	4	
	En la institución se da conocimiento a los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	4	3	4	
Control	Se cuenta con algún sistema de control.	4	4	4	
	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.	4	4	3	
	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	4	3	3	
	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	3	4	4	
	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	4	3	4	



DNI: 753663372

## Anexo 7: Validación de Expertos

### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de gestión administrativa” que hace parte de la investigación Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública, 2023. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ámbar Estefani Izquierdo Arana
Grado profesional:	Mg. Gestión Pública
Área de experiencia profesional:	Administración
Tiempo de experiencia profesional:	Cinco años
Cargo actual:	Asistente logística
Institución donde labora:	Municipalidad provincial

#### Objetivo de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala de Gestión Administrativa por Marron Solano, Anggie Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

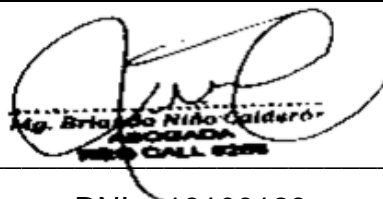


## Dimensiones del instrumento:

Dimensión: Gestión Pública Administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Planificación	Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.	4	3	3	
	Se incentiva a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	3	3	4	
	Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	4	4	4	
	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	4	4	4	
	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	4	4	4	
Organización	Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la institución para obtener mejores resultados en la gestión.	4	4	4	
	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	4	4	4	
	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos y metas de la institución.	4	4	4	
	Se promueve el trabajo en equipo para mejorar de su desempeño laboral.	4	4	4	
	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	4	4	4	

Dirección	Practica la escucha activa ante su jefe y demás trabajadores.	4	2	4	
	Se establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	3	3	4	
	Se siente motivado laboralmente.	4	4	4	
	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la institución.	4	4	4	
	En la institución se da conocimiento a los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	4	3	4	
Control	Se cuenta con algún sistema de control.	4	4	4	
	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.	4	4	3	
	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	4	3	3	
	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	3	4	4	
	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	4	3	4	

  
 Mg. Briano Niño Calderón  
 ABOGADA  
 TEL: 021 5298

DNI: 18100123

**Anexo 8: Validación de Expertos**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de gestión administrativa” que hace parte de la investigación Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública, 2023. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Luis Alberto León Reinallt
Grado profesional:	Mg. Gestión Publica
Área de experiencia profesional:	Derecho
Tiempo de experiencia profesional:	Doce años
Cargo actual:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo

**Objetivo de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala de Gestión Administrativa por Marron Solano, Anggie Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la dimensión que se está midiendo.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento:

Dimensión: Gestión Pública Administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Planificación	Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.	4	4	3	
	Se incentiva a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	3	4	4	
	Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	4	3	4	
	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	4	4	4	
	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	4	4	4	
Organización	Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la institución para obtener mejores resultados en la gestión.	4	4	4	
	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	4	4	4	
	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos y metas de la institución.	4	4	4	
	Se promueve el trabajo en equipo para mejorar de su desempeño laboral.	4	4	4	
	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	4	4	4	

Dirección	Practica la escucha activa ante su jefe y demás trabajadores.	4	3	4	
	Se establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	3	3	4	
	Se siente motivado laboralmente.	4	4	4	
	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la institución.	4	4	4	
	En la institución se da conocimiento a los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	4	3	4	
Control	Se cuenta con algún sistema de control.	4	4	4	
	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.	4	4	3	
	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	4	3	3	
	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	3	4	4	
	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	4	3	4	




---

DNI: 18138359

## Anexo 9: Cuestionarios

Sección 1 de 3

### Gestión pública administrativa y desempeño laboral docente en Institución Educativa Pública, Provincia de Trujillo, 2023

Consentimiento informado:  
Titulo de la investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral docente en Institución Educativa Pública, Provincia de Trujillo, 2023  
Investigadora: Br. Anggie Alessandra Marron Solano con código de estudiante N° 7001216902  
Asesor: Dr. Castro Velázquez, Martín Felipe  
García

Consentimiento: \*

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Con la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

ACEPTO

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección ▼







## Anexo 11: Confiabilidad prueba piloto

### Alpha de Cronbach para la prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,992	20

**Interpretación:** Obteniendo un valor de 0.992 para el alfa de Cronbach en la variable de gestión administrativa es un indicador de valor aceptable

### Alpha de Cronbach para cada uno de los ítems de la prueba piloto

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79.96	105.040	.867	.992
ITEM2	79.88	103.443	.937	.992
ITEM3	79.92	107.660	.830	.992
ITEM4	79.96	104.957	.874	.992
ITEM5	79.92	107.660	.830	.992
ITEM6	79.92	103.243	.981	.991
ITEM7	79.84	106.723	.850	.992
ITEM8	79.92	103.243	.981	.991
ITEM9	79.92	106.493	.948	.991
ITEM10	79.88	103.360	.944	.991
ITEM11	79.88	105.943	.958	.991
ITEM12	79.92	106.993	.897	.992
ITEM13	79.96	103.790	.970	.991
ITEM14	79.88	105.943	.958	.991
ITEM15	79.92	103.243	.981	.991
ITEM16	79.92	106.993	.897	.992
ITEM17	79.96	103.790	.970	.991
ITEM18	79.88	105.943	.958	.991
ITEM19	79.96	103.790	.970	.991
ITEM20	79.88	105.943	.958	.991

Se puede observar en la tabla para cada ítem presenta un valor de Alpha de Cronbach por encima de 0.9 son preguntas aceptables muy bueno



<b>Encuestado 20</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>Encuestado 21</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>Encuestado 22</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>Encuestado 23</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>Encuestado 24</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
<b>Encuestado 25</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**Anexo 12: Base de datos de la prueba piloto**

## Anexo 13: Confiabilidad prueba piloto

### Alpha de Cronbach para la prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,993	20

**Interpretación:** Obteniendo un valor de 0.993 para el alfa de Cronbach en la variable de gestión administrativa es un indicador de valor aceptable

### Alpha de Cronbach para cada uno de los ítems de la prueba piloto

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79.88	112.027	.934	.993
ITEM2	79.92	109.327	.953	.992
ITEM3	79.88	108.527	.983	.992
ITEM4	79.80	111.167	.937	.992
ITEM5	79.84	108.807	.933	.992
ITEM6	79.92	109.493	.939	.992
ITEM7	79.84	112.390	.857	.993
ITEM8	79.92	111.660	.871	.993
ITEM9	79.88	108.527	.983	.992
ITEM10	79.92	109.327	.953	.992
ITEM11	79.88	108.527	.983	.992
ITEM12	79.88	112.027	.934	.993
ITEM13	79.88	110.693	.916	.993
ITEM14	79.88	108.527	.983	.992
ITEM15	79.80	111.167	.937	.992
ITEM16	79.88	108.527	.983	.992
ITEM17	79.84	112.140	.880	.993
ITEM18	79.88	112.027	.934	.993
ITEM19	79.92	108.910	.890	.993
ITEM20	79.88	112.027	.934	.993

Se puede observar en la tabla para cada ítem presenta un valor de Alpha de Cronbach por encima de 0.9 son preguntas aceptables muy bueno.





## Anexo 15: Confiabilidad sobre Gestión Pública Administrativa

### Alpha de Cronbach para la Variable Gestión Pública Administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,993	20

**Interpretación:** Obteniendo un valor de 0.993 para el alfa de Cronbach en la variable de gestión administrativa es un indicador de valor aceptable

### Alpha de Cronbach para cada uno de los ítems de la variable Gestión pública administrativa

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	86,14	110,632	0,925	0,993
Item2	86,09	110,317	0,956	0,993
Item3	86,16	112,974	0,854	0,993
Item4	86,14	110,586	0,929	0,993
Item5	86,16	113,114	0,841	0,994
Item6	86,14	110,260	0,955	0,993
Item7	86,14	113,330	0,823	0,994
Item8	86,11	109,917	0,984	0,993
Item9	86,14	111,981	0,944	0,993
Item10	86,11	110,615	0,928	0,993
Item11	86,11	112,010	0,944	0,993
Item12	86,11	112,010	0,944	0,993
Item13	86,14	109,934	0,981	0,993
Item14	86,14	112,307	0,914	0,993
Item15	86,11	109,917	0,984	0,993
Item16	86,11	112,010	0,944	0,993
Item17	86,14	109,934	0,981	0,993
Item18	86,11	112,010	0,944	0,993
Item19	86,14	109,934	0,981	0,993
Item20	86,09	111,712	0,975	0,993

Se puede observar en la tabla para cada ítem presenta un valor de Alpha de Cronbach por encima de 0.9 son preguntas aceptables muy buen



### Anexo 16: Base de datos de Desempeño Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4



## Anexo 17: Confiabilidad sobre Desempeño Laboral

### Alpha de Cronbach para la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,993	20

**Interpretación:** Obteniendo un valor de 0.993 para el alfa de Cronbach en la variable de desempeño laboral es un indicador de valor aceptable.

### Alpha de Cronbach para cada uno de los ítems de la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1D	86,00	113,814	0,959	0,993
Item2D	86,07	112,670	0,919	0,993
Item3D	86,05	112,649	0,920	0,993
Item4D	85,98	114,209	0,928	0,993
Item5D	86,00	112,512	0,934	0,993
Item6D	86,05	112,510	0,931	0,993
Item7D	86,02	114,953	0,855	0,993
Item8D	86,05	113,533	0,909	0,993
Item9D	86,02	112,069	0,967	0,993
Item10D	86,05	112,323	0,946	0,993
Item11D	86,00	111,860	0,985	0,992
Item12D	86,05	114,370	0,906	0,993
Item13D	86,02	113,372	0,923	0,993
Item14D	86,00	111,860	0,985	0,992
Item15D	85,98	114,209	0,928	0,993
Item16D	86,02	112,209	0,956	0,993
Item17D	85,98	114,162	0,932	0,993
Item18D	86,00	113,814	0,959	0,993
Item19D	86,02	111,790	0,932	0,993
Item20d	86,02	114,023	0,937	0,993

Se puede observar en la tabla para cada ítem presenta un valor de Alpha de Cronbach por encima de 0.9 son preguntas aceptables muy buenas.

## Anexo 18: Validación de Aiken para el cuestionario

Ítem	Criterio	Media	V de Aiken
item1	Claridad	4	1.0
	Coherencia	3	0.8
	Relevancia	3	0.7
item2	Claridad	3	0.7
	Coherencia	3	0.8
	Relevancia	4	1.0
item3	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	0.9
	Relevancia	4	1.0
item4	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item5	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item6	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item7	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item8	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item9	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item10	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item11	Claridad	4	1.0
	Coherencia	2	0.4
	Relevancia	4	1.0
item12	Claridad	3	0.7
	Coherencia	3	0.7
	Relevancia	4	1.0
item13	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item14	Claridad	4	1.0

Ítem	Criterio	Media	V de Aiken
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item15	Claridad	4	1.0
	Coherencia	3	0.7
	Relevancia	4	1.0
item16	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item17	Claridad	4	1.0
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	3	0.7
item18	Claridad	4	1.0
	Coherencia	3	0.7
	Relevancia	3	0.7
item19	Claridad	3	0.7
	Coherencia	4	1.0
	Relevancia	4	1.0
item20	Claridad	4	1.0
	Coherencia	3	0.7
	Relevancia	4	1.0
		<b>V de Aiken</b>	<b>0.9</b>

El coeficiente V de Aiken es 0.90, quiere decir que el instrumento de recolección de datos tiene excelente validez para la aplicación del instrumento

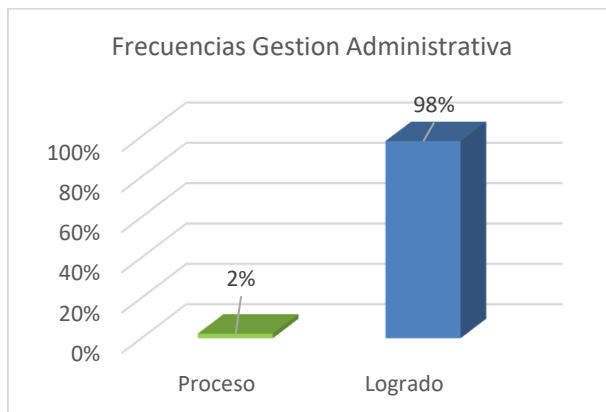
## Anexo 19: Estadística descriptiva y figuras

### Estadística descriptiva y figuras

<b>Gestión Administrativa</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Proceso	1	2%
Logrado	43	98%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 1, el 98% de los docentes encuestados indican referente a la gestión administrativa se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de proceso.

Figura 1



Tabla

<b>Planificación</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	2%
Logrado	43	98%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 2, el 98% de los docentes encuestados indican referente a la dimensión de planificación de la variable gestión administrativa con el desempeño laboral

se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de inicio.

Figura 2

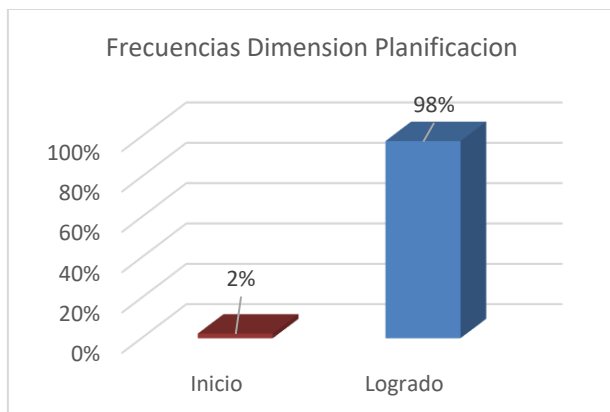


Tabla 3

<b>Organización</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	2%
Logrado	43	98%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 3, el 98% de los docentes encuestados indican referente a la dimensión organización de la variable gestión administrativa con el desempeño laboral se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de inicio.

Figura 3

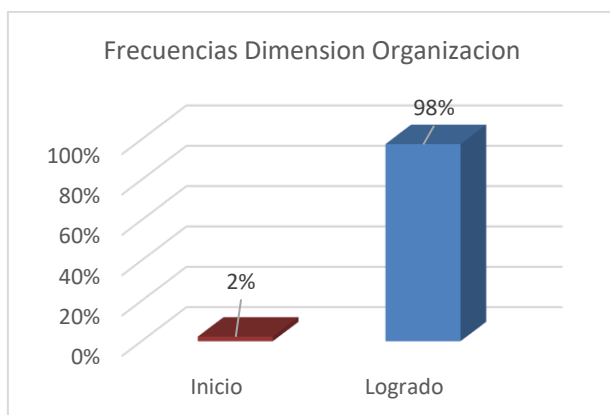


Tabla 4

<b>Dirección</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Proceso	1	2%
Logrado	43	98%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 4, el 98% de los docentes encuestados indican referente a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa con el desempeño laboral se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de proceso.

Figura 4

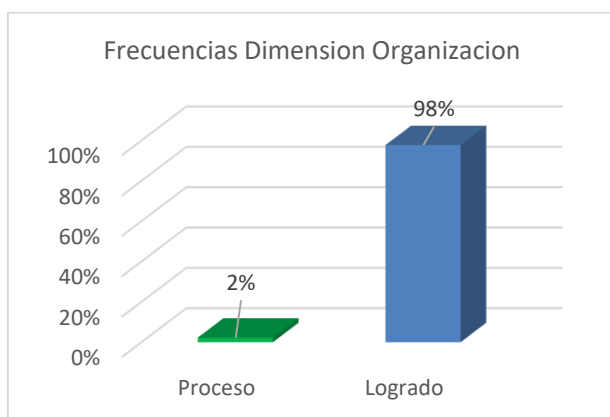


Tabla 5

<b>Control</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Proceso	1	2%
Logrado	43	98%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 5, el 98% de los docentes encuestados indican referente a la dimensión control de la variable gestión administrativa con el desempeño laboral se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de proceso.



Figura 5

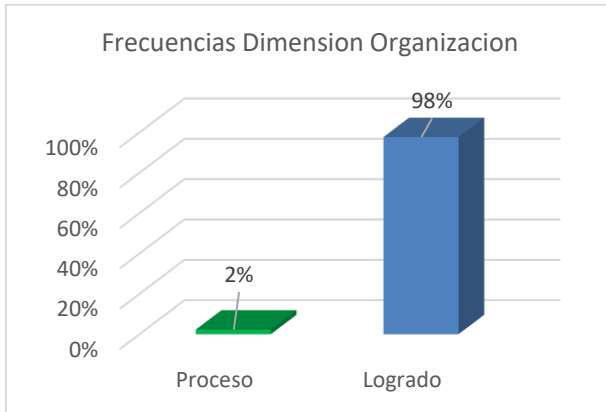


Tabla 6

<b>Desempeño Laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Proceso	1	2%
Logrado	43	98%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 6, el 98% de los docentes encuestados indican referente al desempeño laboral se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de proceso.

Figura 6

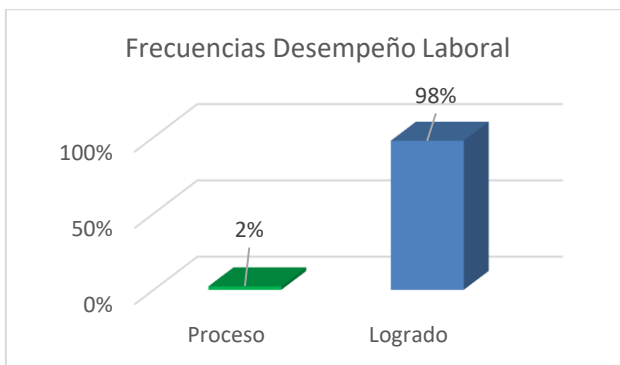


Tabla 7

<b>Nivel de Compromiso</b>		
	Frecuencia	Porcentaje

Inicio	1	2%
Logrado	43	98%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 7, el 98% de los docentes encuestados indican referente a la dimensión de nivel de compromiso de la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de proceso.

Figura 7

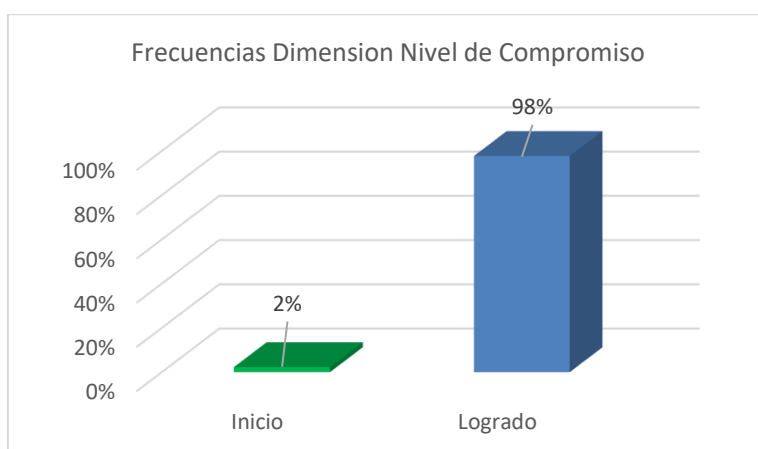


Tabla 8

<b>Resolución de Problemas</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	2%
Proceso	1	2%
Logrado	42	95%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 8, el 98% de los docentes encuestados indican referente a la dimensión resolución de problemas de la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de proceso.

Figura 8

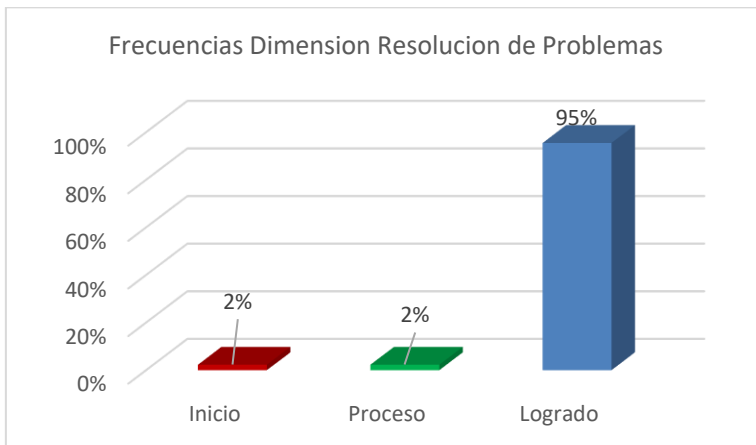
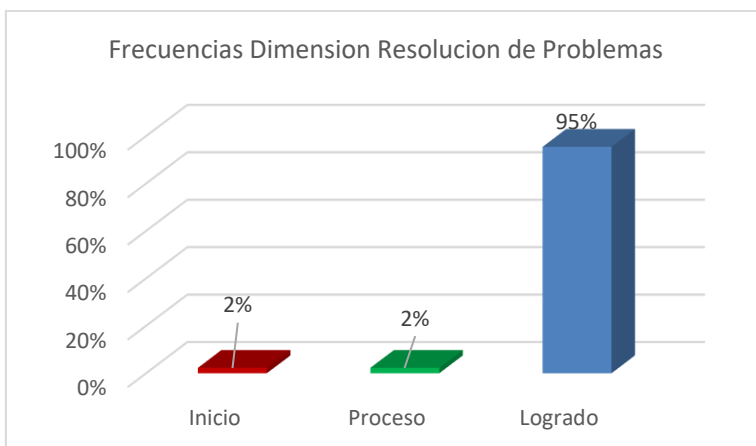


Tabla 9

Nivel de iniciativa		
	Frecuencia	Porcentaje
Proceso	1	2%
Logrado	43	98%
Total	44	100%

Se puede observar en la tabla 9, el 98% de los docentes encuestados indican referente a la dimensión nivel de iniciativa de la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel en logrado, mientras que el 2% manifiesta que está en un nivel de proceso.

Figura 9



## Anexo 20: Autorización de aplicación del instrumento

**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

SEÑOR LIC. Félix Claudio Anhuamán Ñique

Director de la I.E 81024 MIGUEL GRAU SEMINARIO

PRESENTE

YO, **ANGGIE ALESSANDRA MARRON SOLANO**, peruano de nacimiento, con DNI 48515407, con domicilio en la Prolongación Zela #1391- Urb. Chicago- Trujillo, ante usted me presento y digo:

Soy estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo en el programa de maestría en Gestión Pública y encontrándome realizando mi tesis cuyo título es **"Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública, 2023"**, las misma que pretendo realizar en la institución que usted dirige con mucho criterio, por lo tanto requiero como requisito exigido por la misma universidad su autorización y aprobación para poder realizar mi tesis en dicha institución, así mismo usted me asigne a las personas indicadas que me proporcionarán la información.

Seguro de Contar con su aprobación me despido de Ud. No sin antes manifestarle mi respeto y estima personal.

Trujillo, 05 de mayo del 2023



**ANGGIE ALESSANDRA MARRON SOLANO**  
DNI N°48515407

INST. EDUC. PUBLIC
Miguel Grau Seminario
Reg. N° 18
Fecha 05 MAY 2023
Hora 11:41
Resp. MB

## Anexo 21: Aceptación de instrumento de aplicación

Institución Educativa N° 81024  
"Miguel Grau Seminario"- Salaverry



### CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

El Director de la Institución Educativa Pública Miguel Grau Seminario del distrito de Trujillo-  
Provincia de Trujillo.

Hace constar:

Que, la Institución Educativa Pública Miguel Grau Seminario, de la ciudad de Trujillo Sirva el presente, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la I.E 81024 Miguel Grau Seminario-Salaverry, de la Provincia de Trujillo, asimismo hacer de conocimiento que su solicitud para la aplicación de instrumentos, ha sido aceptada.

Sin otro particular, me despido a Ud. reiterándole mis sentimientos de especial y estima personal.

Salaverry, 10 de Mayo del 2023

LA DIRECCIÓN